UNAI SORDO

¿UN FUTURO SIN SINDICATOS?

Introducción y epílogo de

BRUNO ESTRADA

fundación 1º de mayo

CATARATA

UNAI SORDO
¿UN FUTURO SIN SINDICATOS?
Introducción y epílogo de
BRUNO ESTRADA
fundación 1º de mayo
CATARATA

UNAI SORDO
¿UN FUTURO SIN SINDICATOS?
Introducción y epílogo de
BRUNO ESTRADA
fundación 1º de mayo
CATARATA

UNAI SORDO

Graduado Social por la UPV-EHU, trabajó en el sector de la industria de la madera antes de incorporarse con responsabilidad al sindicato, tras años de militancia activa. En junio de 2000, en el VII Congreso, asume la Secretaría de Juventud de CCOO Euskadi, cargo que compatibiliza con tareas de organización en el territorio de Vizcaya. En el VIII Congreso de 2004, pasa a ser responsable territorial de Vizcaya. En estos últimos cuatro años ha estado vinculado directamente al área de seguimiento de elecciones sindicales, formación sindical de cuadros y desarrollo de contenidos en diferentes campañas que ha llevado a cabo CCOO Euskadi en este último periodo. Fue elegido secretario general de CCOO Euskadi en enero de 2009, en sustitución de Josu Onaindi. Es autor de alguna novela corta y ha colaborado con columnas de opinión en radio. Fue elegido secretario general de CCOO en el XI Congreso Confederal celebrado en Madrid durante los días 29 y 30 de junio y 1 de julio de 2017.

BRUNO ESTRADA

Economista, adjunto a la Secretaría General de CCOO desde 2015. Miembro del Consejo de Dirección y del Patronato de la Fundación 1º de Mayo. Director adjunto del Programa Modular de Relaciones Laborales de la UNED. Miembro fundador de Economistas Frente a la Crisis. Miembro del consejo editorial de CTXT y de la Revista Temas. Miembro del Consejo Asesor de la Fundación Alternativas. Autor de La revolución tranquila (Bomarzo, 2018). Colabora habitualmente con El País, El Siglo de Europa, CTXT, publico.es, eldiario.es, y Alternativas Económicas.

Unai Sordo

¿Un futuro sin sindicatos?

Introducción y epílogo de Bruno Estrada

CATARATA

fundación 1º de mayo

fundación 1º de mayo

DISEÑO DE CUBIERTA: PABLO NANCLARES

© UNAI SORDO, 2019

© INTRODUCCIÓN Y EPÍLOGO DE BRUNO ESTRADA

© LOS LIBROS DE LA CATARATA, 2019
FUENCARRAL, 70
28004 MADRID
TEL. 91 532 20 77
WWW.CATARATA.ORG

© FUNDACIÓN 1º DE MAYO
LONGARES, 6
28022 MADRID
WWW.1MAYO.CCOO.ES

¿UN FUTURO SIN SINDICATOS?

ISBNE: 978-84-9097-718-7
ISBN: 978-84-9097-712-5
DEPÓSITO LEGAL: M-18197-2019
IBIC: KNXB2

ESTE LIBRO HA SIDO EDITADO PARA SER DISTRIBUIDO. LA INTENCIÓN DE LOS EDITORES ES QUE SEA UTILIZADO LO MÁS AMPLIAMENTE POSIBLE, QUE SEAN ADQUIRIDOS ORIGINALES PARA PERMITIR LA EDICIÓN DE OTROS NUEVOS Y QUE, DE REPRODUCIR PARTES, SE HAGA CONSTAR EL TÍTULO Y LA AUTORÍA.

INTRODUCCIÓN

LA ESTRATEGIA DEL 'SHOCK' EN LAS RELACIONES LABORALES APROVECHANDO LAS TRANSFORMACIONES DEL CAPITALISMO

LA GRAN ESTAFA DE 2007: UN EPISODIO MÁS EN LA DESREGULACIÓN DE LOS MOVIMIENTOS DE CAPITAL

Ha transcurrido ya más de una década desde el inicio de una crisis que ha tenido efectos devastadores sobre el mercado de trabajo y sobre los derechos de los trabajadores. Llevamos ya varios años de recuperación de las magnitudes macroeconómicas y de los beneficios empresariales. Sin embargo, esa recuperación económica no se está traduciendo en una recuperación social en términos de salarios dignos, trabajo decente y derechos laborales consolidados, sino más bien al revés.

Resulta evidente que las causas de la crisis no radicaban en el mercado de trabajo y en su supuesta rigidez, sino en la desregulación de los mercados de capital y en la consiguiente espiral especulativa financiera. Sin embargo, se ha utilizado la crisis como pretexto para cambiar el modelo social y promover una ingente transferencia de rentas del trabajo al capital, devaluando derechos y condiciones laborales, recortando prestaciones sociales y privatizando servicios públicos, con efectos traumáticos tanto sobre el mercado de trabajo como en las relaciones laborales y en la cohesión social.

Para comprender lo que pasó en 2007, es necesario analizar los cambios estructurales que se han producido en el mundo durante las dos últimas décadas. La última crisis financiera presenta una serie de rasgos comunes a otros episodios de crisis similares que se han producido a lo largo de la

historia, en los que destaca el perverso papel jugado por un sistema financiero fuera de control, convertido en un fin en sí mismo, y no en un medio para mejorar el sistema productivo. Se ha producido una sobreacumulación de capital, de grandes cantidades de "dinero basura" (bonos y acciones sobrevaloradas, productos financieros derivados, etc.) creado por bancos y empresas en base a activos (acciones, inmuebles, etc.) que no valían lo que figuraba en los balances. A modo de ejemplo, los flujos financieros en los periodos previos a la crisis financiera eran veinte veces superiores al tamaño de los flujos comerciales, produciéndose un sobreendeudamiento-apalancamiento de la economía en su conjunto.

Esta creciente financiarización de la actividad productiva se produjo de forma paralela, y conectada, a un cambio radical en el modelo de gestión empresarial que empezó a fraguarse a partir de los años setenta. Ambos elementos fueron, junto a la reducción del Estado de bienestar, los pilares de la ofensiva neoliberal.

El 13 de septiembre de 1970, Milton Friedman escribió su famoso artículo "La responsabilidad social de la empresa es crear beneficios", en el que defendía que el principal fin de la empresa es crear valor para el accionista. A partir de los años setenta, en las escuelas de negocios se van extendiendo tres ideas en el campo de la gestión empresarial: 1) la empresa ya no es un lugar donde hay que llegar a consensos internos entre los trabajadores y los accionistas, el principal objetivo de los directivos empresariales es maximizar el valor de la acción a corto plazo; 2) las grandes empresas deben concentrar su actividad en la parte del proceso productivo que crea más valor por su posición de monopolio u oligopolio en las cadenas de valor global, externalizando la mayor parte de la actividad productiva más estandarizada, a la que fácilmente se puede restar valor; 3) había que doblegar el poder que los sindicatos habían alcanzado. Por tanto, los procesos de descentralización y la externalización productiva que se observan en el mundo empresarial desde hace décadas no vienen determinados por una lógica empresarial inapelable, su objetivo es ideológico: desvalorizar el trabajo.

De esta forma, los directivos empresariales han conseguido que los riesgos e incertidumbres que toda actividad económica genera por las

fluctuaciones de la demanda se trasladen del capital (mayores o menores beneficios) a los trabajadores (mayor o menor desempleo). Como resultado de ello, el empleo y los salarios se han convertido en la principal variable de ajuste en situaciones de crisis.

La extensión de las opciones sobre acciones (*stock-options*) como forma de retribuir individualmente a los altos directivos de las empresas ha sido un fuerte incentivo para que las empresas actuaran de este modo. Las opciones sobre acciones han sido defendidas por sus valedores como el impulso saludable hacia la buena gestión, en la medida en la que vinculaban su remuneración con el incremento del precio de las acciones de las empresas. Pero en realidad han supuesto fuertes incentivos para que la alta dirección empresarial proporcionara información distorsionada con el único objetivo de inflar los precios de las acciones y, por tanto, de sus remuneraciones. Como consecuencia, la burbuja financiero-especulativa se acrecentó.

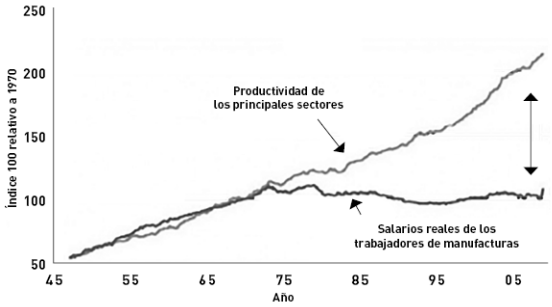
Esta es la conclusión a la que llega Jordan Brennan, economista de Unifor, el principal sindicato canadiense del sector privado, y miembro del Canadian Centre for Policy Alternatives, que ha realizado una profunda investigación sobre la relación entre la desaceleración del crecimiento económico y el crecimiento de las desigualdades en Canadá y Estados Unidos: *Incremento de la concentración empresarial, debilitamiento del poder sindical y aumento de las desigualdades: la prosperidad americana en una perspectiva histórica*. La conclusión es que se logra un mayor crecimiento económico en aquellos lugares y épocas donde el poder de negociación de los trabajadores ha sido mayor, la riqueza se ha distribuido de forma más equitativa y los salarios han tenido un mayor peso en la economía; ya que como consecuencia de ello se ha registrado un mayor incremento de la inversión productiva y se ha creado más empleo y de más calidad.

A partir de los años ochenta en Estados Unidos, cuando se asienta la hegemonía cultural neoliberal y el poder de negociación de los sindicatos se debilita, el incremento del PIB se ralentiza. La creciente desigualdad en el reparto de la riqueza hace que una parte creciente de los beneficios empresariales se haya dedicado a actividades improductivas que solo aumentan el poder de mercado de las grandes empresas. Entre 1895 y 1990,

por cada dólar gastado en inversión en activos fijos, las empresas de Estados Unidos gastaron 18 céntimos en procesos de fusiones y absorciones. A partir de 1990, esta relación se incrementó exponencialmente hasta llegar a los 68 céntimos destinados a procesos de reestructuración y concentración empresarial por cada dólar invertido en impulsar la economía productiva. Como consecuencia de ello, en los últimos 25 años se ha incrementado la concentración de capital en menos manos, la cuota de mercado de las cien mayores multinacionales del mundo ha pasado de representar el 9 por ciento del total mundial en 1990 al 21 en la actualidad.

GRÁFICO 1

PRODUCTIVIDAD E INCREMENTO DE SALARIOS REALES EN ESTADOS UNIDOS



Fuente: Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos.

El gráfico 1 de la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS, por sus siglas en inglés, Bureau of Labor Statistics) de Estados Unidos apoya las tesis de Brennan. Es a partir de mediados de los años setenta cuando se produce una brecha creciente entre los índices de productividad y los salarios reales en Estados Unidos, esto es, los trabajadores estadounidenses cada vez se llevan a su casa una porción menor de la riqueza que generan.

En Estados Unidos, los sindicatos han perdido más de tres millones de afiliados en los últimos treinta años. No es la globalización, ni la crisis financiera, ni la revolución digital, sino la contrarrevolución neoliberal, según Dean Baker, la causante de la creciente precariedad y de los altos índices de desempleo actuales de algunos países.

LA FINANCIARIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA, UNA BOMBA DE RELOJERÍA

El papel de los bancos privados en todo este proceso ha sido muy importante. Supuestamente la función del sistema bancario es canalizar capital desde los ahorradores hacia la inversión productiva, incrementando la productividad del capital, el ritmo de crecimiento económico de una sociedad y, se supone, el bienestar material de sus ciudadanos. Pero esto solo es cierto en parte, en lo referido a la banca comercial, de depósito. Los bancos comerciales, para evitar las crisis financieras, no deben ser empresas de alto riesgo, deben administrar de manera prudente y conservadora el dinero de los pequeños ahorradores que depositan en ellos sus ahorros. Los bancos de inversión, por el contrario, tradicionalmente han manejado el dinero de los latifundistas de capital, y están dispuestos a correr mayores riesgos inversores con la esperanza de obtener mayores beneficios.

La tradicional separación entre los bancos comerciales y de inversión se rompió en Estados Unidos a finales de los ochenta. La sustitución de Paul Volcker por Alan Greenspan al frente de la Fed en 1987 significó el inicio de la "barra libre" para la especulación financiera. A partir de ese momento el capital financiero, con la complicidad activa de una parte sustancial del sistema bancario privado, se dedicó a crear cantidades astronómicas de crédito artificial. El principal negocio de los bancos privados en un sistema financiero con escasa regulación y supervisión es la creación de "dinero ficticio" con el que financiar un gran volumen de actividades improductivas: especular con mercancías en mercados de futuros, o revalorizar activos inmobiliarios, valores monetarios o deuda.

El 13 de julio de 1989, un banco comercial, JP Morgan, suscribió por primera vez desde el crack del 29 una oferta de acciones de una empresa, la Xerox Corporation, rompiendo la barrera erigida entre la banca comercial y la de inversión. A partir de entonces la capacidad de creación de "dinero ficticio" y, por tanto, de acumulación de capital de JP Morgan y de otras entidades financieras globales se disparó. Según el estudio Red de Control Empresarial Global del Instituto de Tecnología Suizo (ETH Zurich), JP Morgan es hoy la sexta entidad financiera global, poseedora del 1,53 por

ciento del valor de todas las multinacionales del mundo. El proceso de acumulación de capital se ha acelerado de tal modo que las 45 mayores entidades financieras del mundo, de las que la mitad son estadounidenses, poseen el 36,5 por ciento del valor de todas las multinacionales.

Desde mediados de los noventa en Estados Unidos se precipitó el desmantelamiento de las regulaciones que había sobre la actividad financiera, restos de la legislación del New Deal de Roosevelt para evitar otro colapso económico como el crack de 1929. Finalmente el objetivo fue plenamente logrado el 12 de noviembre de 1999 con la derogación de la ley Glass-Steagall por parte del demócrata Clinton. Cuando se produjo la derogación de la ley Glass-Steagall, la cultura de la banca de inversión, de la especulación financiera, estaba en su pleno apogeo, había una creciente demanda de elevados rendimientos que solo podían obtenerse a través de un elevado endeudamiento y de la asunción de enormes riesgos. La "economía de casino" se extendió rápidamente al resto del planeta y, por tanto, su capacidad de generar enormes desigualdades en el interior de los principales países desarrollados.

Otro de los pasos importantes en el camino liberalizador y desregulador fue la decisión tomada en abril de 2004 por la Comisión de Bolsa y Valores de Estados Unidos (US Securities and Exchange Commission, comúnmente conocida como la SEC), que permitió que grandes bancos de inversión pudieran aumentar su ratio deuda-capital (de 12:1 a 30:1) para que pudieran comprar más títulos respaldados por hipotecas, inflando la burbuja de la vivienda en el proceso. Al aceptar esta medida, la SEC defendía las supuestas virtudes de la autorregulación: los bancos podían ser su propia policía, encargada de vigilar sus excesos. Sin embargo, la realidad fue muy tozuda y no siguió a la teoría neoliberal.

Asimismo, en los años noventa se redujeron a cero las exigencias de reservas en los depósitos de ahorro, certificados de depósito y depósitos de eurodivisas. A partir de entonces, la capacidad de concesión de préstamos por los bancos se desvinculó del volumen de sus reservas. Como resultado de todo ello, la capacidad de generar "dinero ficticio" por las entidades financieras se multiplicó exponencialmente.

La consideración de que lo importante en las grandes empresas no eran

sus perspectivas productivas y tecnológicas a medio plazo, sino el incremento cortoplacista de su valor en bolsa supuso que las empresas no tuvieran valor por sí mismas, por el valor de sus innovaciones tecnológicas, por la cualificación de sus trabajadores, por su capacidad para ganar mercados, sino solo por su valor de cambio. De esta forma, las acciones de las empresas se han ido convirtiendo en el dinero de un mundo capitalista global. "Dinero fuerte" cuando su valoración, a través de las empresas de calificación o *rating*, es alto, pero que puede convertirse en "dinero basura" cuando esta se desploma por un súbito cambio de expectativas, o porque se descubre la falsedad de sus datos contables. Esta volatilidad del valor de las empresas es lo que hace frágil el modelo de crecimiento generado por el capitalismo desregulado, y lo que provoca crisis periódicas. Los trabajadores siempre terminamos pagando la fragilidad del sistema.

Asimismo, en enero de 2011 la Comisión de Investigación sobre la Crisis Financiera del Congreso de Estados Unidos dictaminó que "los fallos de las agencias de calificación crediticia fueron engranajes esenciales en la maquinaria de la destrucción financiera. Las tres principales agencias de *rating* fueron herramientas clave del caos financiero. Los valores relacionados con hipotecas en el corazón de la crisis no se habrían comercializado y vendido sin su sello de aprobación". Se detectaron errores metodológicos de bulto en las calificaciones obtenidas, connivencia con las empresas emisoras y conducta fraudulenta. Algo que ya había detectado en 2008 el propio Consejo de Estabilidad Financiera, que reúne a los máximos responsables nacionales e internacionales de la supervisión financiera. El propio Fondo Monetario Internacional (FMI) en 2010 dedicó un capítulo de su informe anual a los "Usos y abusos de las agencias de calificación". El Banco Central Europeo (BCE) aprobó un estudio en septiembre de 2012, a partir de una muestra de 38.753 calificaciones realizadas entre 1990 y 2011 por las tres grandes empresas de *rating* sobre los bancos de Estados Unidos y Europa, que concluye que "existen conflictos de intereses entre los bancos y las agencias de calificación que parecen alterar el proceso de calificación", ya que "las agencias asignan calificaciones más positivas a los grandes bancos y a las entidades con más probabilidades de proporcionarles negocios adicionales de calificación de valores". Concluyen

que “las agencias de *rating* distorsionan injustificadamente el mercado interbancario con sus calificaciones […] y que estas distorsiones competitivas son económicamente importantes y ayudan a perpetuar la existencia de bancos demasiado grandes para caer”.

Es decir, las agencias de *rating*, más que ofrecer información fiable, se comportaron en muchos casos como asesores de las empresas y los bancos que emitían deuda de difícil cobro, de forma que pudieran ocultarla en productos estructurados. Han ayudado activamente a los grandes bancos y a las grandes empresas a crear “dinero ficticio” sobre el que había graves dudas sobre su verdadero valor. Han sido charlatanes altamente cualificados usados por los bancos para estafar, para ocultar el “dinero basura”.

Este “dinero basura”, creado inicialmente por los bancos norteamericanos, se extendió rápidamente al conjunto del sistema bancario occidental en forma de productos financieros complejos, los famosos derivados, en numerosas ocasiones saltándose las regulaciones existentes, en otros modificándolas, pero en ambos casos escapando al control político-democrático.

El negligente comportamiento del BCE y del Banco de Inglaterra a la hora de controlar y supervisar la banca en la sombra, que también estaba creciendo en las entidades financieras europeas como una letal ramificación de la desregulación bancaria estadounidense, permitió que el problema se trasladara a Europa. Como consecuencia de esta falta global de confianza, los bancos dejaron de prestarse dinero entre ellos, generando una sequía de crédito que afectó gravemente a Estados Unidos y a los países europeos.

Concretamente, en nuestro país, la actuación del Banco de España fue deficiente en el control de la financiación de la burbuja inmobiliaria por parte de bancos y de cajas de ahorros (aunque no todas tuvieron una alta implicación en la financiación de la actividad inmobiliaria). El elevado grado de riesgo inmobiliario adquirido por algunas entidades financieras ya fue denunciado por la propia Asociación de Inspectores del Banco de España en 2006 e ignorado por el gobernador del Banco de España y por el Gobierno.

EXTRACCIÓN DE PLUSVALÍAS DE LA NUEVA PRODUCTIVIDAD EMOCIONAL A TRAVÉS DE LA EXTERNALIZACIÓN PRODUCTIVA

Asimismo, resulta muy relevante analizar los cambios que se están produciendo en la creación de valor en las *sociedades de la abundancia*, esto es, en las sociedades con extensas clases medias y, por tanto, con una amplia demanda sofisticada, tal como muestran los datos del Foro Económico Mundial.

TABLA 1

'RANKING' MUNDIAL DE SOFISTICACIÓN DE LA DEMANDA[1]

Estados Unidos	**1**
Corea del Sur	**2**
Suiza	**3**
Japón	**6**
Alemania	**7**
Reino Unido	**8**
Finlandia	**10**
Suecia	**11**

Fuente: Foro Económico Mundial.

En las sociedades de la abundancia el valor de muchos de los productos y servicios no viene determinado por la cantidad de trabajo físico homogéneo incorporado, sino por la calidad del trabajo cerebral, racional y emocional que incorpora factores intangibles a cada bien o servicio. Y el precio de esos bienes y servicios, denominados superiores, cada vez en menor medida viene determinado por los costes de producción, sino por la capacidad de pago de esas extensas clases medias.

Consecuentemente, los incrementos de productividad cada vez dependen menos de cambios tecnológicos que se introducen en los procesos productivos para obtener una mayor eficiencia, para reducir costes. Esta "nueva productividad emocional" depende de la capacidad de las empresas

para proyectar un valor intangible, "valor de obra de arte" a productos y servicios que antes eran considerados *commodities*.

Las empresas producen bienes superiores, que consumimos cada vez en mayor proporción, mediante la creación de valor emocional en zapatillas, pantalones, coches, ordenadores. Decidimos comprar esos bienes y servicios en concreto no porque los necesitemos, sino porque los deseamos, por ese "valor de obra de arte" que los hacen emocionalmente valiosos para nosotros.

No obstante, la creación de bienes superiores no quiere decir que en el proceso productivo de ese bien diferenciado no sigan existiendo numerosas partes del mismo que sigan siendo producciones homogéneas. Que un teléfono móvil tenga algo de valor de obra de arte para el comprador final no quiere decir que todos los procesos productivos requeridos para obtenerlo se remuneren conforme a ese criterio.

Por tanto, las grandes empresas multinacionales incrementan su productividad de dos formas: 1) creando valor emocional en sus productos y 2) apropiándose de ese "valor de obra arte" generado gracias al poder de mercado que detentan dentro de la cadena de suministros, de su capacidad de imponer precios bajos a las actividades externalizadas —una pléyade de empresas proveedoras, algunas pequeñas y microempresas, pero otras no tanto—, caracterizadas por ser procesos de fabricación y comercialización estandarizados, de las que extraen enormes plusvalías a costa de rebajar los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores. Es indudable que la digitalización facilita la gestión de la producción en red, esto es la externalización productiva.

Un modelo de gestión empresarial basado en obtener un plus de beneficios mediante la externalización productiva genera una devaluación estructural del trabajo que no forma parte del "corazón de la empresa". La externalización es, en sí misma, un sinónimo de desvalorización del trabajo, ya que, a menudo, los trabajadores de las pequeñas empresas subcontratadas y los trabajadores autónomos tienen muy mermada su capacidad de negociación colectiva. Asimismo, muchos centros productivos han sido deslocalizados a otros países donde no hay sindicatos libres o no hay derecho real a la negociación colectiva. Hay que recordar que, en nuestro

propio país, la mayor parte de los trabajadores de las empresas de menos de cincuenta trabajadores tienen muy mermada su capacidad real de negociar de forma colectiva sus condiciones de trabajo.

Por ello, la competencia vía precios sigue siendo importante en la fabricación de productos, piezas y partes homogéneas y una parte importante de los incrementos de productividad se sigue obteniendo mediante la mecanización de dichos procesos productivos. Aunque los mercados basados en la demanda sofisticada ocupen cada vez un mayor porcentaje del consumo de los países desarrollados, y también de un número creciente de países emergentes.

El reparto de la productividad global dependerá, por tanto, del poder de negociación de cada una de las empresas que participan en el proceso productivo, estando en la cúspide la empresa propietaria de la marca, que es lo que más valora el consumidor que tiene una demanda sofisticada.

Aquellas empresas que logren alcanzar posiciones de poder de mercado en la cadena de suministros dejarán de ser empresas precio-aceptantes. Poder fijar los precios de sus productos les permitirá ofrecer una mayor remuneración para los accionistas, y salarios más elevados a los trabajadores en un proceso que se retroalimenta: más beneficios atraerán más capital y, por tanto, podrán realizar más inversiones, y pagar mayores sueldos permitirá contratar a los mejores trabajadores, que generarán nuevos intangibles.

Todo esto está provocando profundas transformaciones también en el mundo del trabajo. En el mundo industrial fordista, el trabajo se consideraba como algo homogéneo, en la práctica simplemente como el gasto humano de energía que había que incorporar para las tareas productivas que se debían realizar. En ese mundo industrial del siglo XIX de producciones mayoritariamente homogéneas, la remuneración del trabajo dependía en gran medida de la cantidad de trabajo físico aportado.

Por tanto, los incrementos de productividad se fueron logrando, primero desarrollando una división del trabajo que, al descomponer el proceso productivo en tareas cada vez más rutinarias y repetitivas, convertía al trabajo en un mero *input* estandarizado, y posteriormente mecanizando esas tareas homogéneas, sustituyendo a los trabajadores por máquinas, e

intensificando los ritmos de producción, como mostró magistralmente Charles Chaplin en *Tiempos modernos*.

Hoy en día, el trabajo es crecientemente diverso y hay una parte muy importante del trabajo incorporado a los bienes y servicios que no forma parte de ese *input* homogéneo.

Adquieren una creciente importancia los trabajos que aportan valor intangible (calidad, creatividad, emocionalidad) a los productos y servicios considerados superiores, esto es los trabajos fundamentalmente cerebrales.

En estas actividades, los incrementos salariales y otras formas no materiales de retribuir el trabajo son un importante estímulo para que las empresas aumenten su "productividad emocional", ya que esta depende fundamentalmente de la motivación de los trabajadores. Es antieconómico que las empresas que producen bienes superiores incrementen su productividad obligando a los trabajadores a soportar largas jornadas agotadoras, o sustituyéndolos por máquinas.

Aquellas cuestiones relacionadas con la democratización de la empresa cobran cada vez más importancia: la percepción de libertad del trabajador en la utilización de su tiempo, la autorrealización, la propia participación de los trabajadores en la definición de las grandes líneas de dirección estratégica de las empresas. Todas las empresas de alta tecnología que han tenido éxito en Estados Unidos en los últimos veinte años han tenido una importante participación de los trabajadores en su capital, aunque haya sido de forma individualizada.

Pero no podemos olvidar que remuneración final —material y no material— de estos trabajadores dependerá del equilibrio o desequilibrio entre poderes internos en la empresa, de la capacidad de negociación colectiva de estos trabajadores y de la propia posición de la empresa en las extensas cadenas de suministro globales, que ya agrupan a más de 400 millones de trabajadores.

Una encuesta anónima a los empleados de Apple (ingenieros, programadores, diseñadores, técnicos y comerciales) ha puesto de manifiesto las quejas laborales de estos trabajadores: alteraciones importantes del calendario de trabajo, falta de incentivos, no reconocimiento de las propuestas de los trabajadores, de las que luego se

apropian los jefes, dificultad de conciliación de la vida laboral y familiar al estar todo el rato conectados, falta de perspectivas de carrera laboral, sensación de estancamiento profesional, sueldos muy por debajo del nivel de cualificación y responsabilidad exigido.

Resulta evidente que a los sindicatos, si no modifican sus estructuras y mecanismos de acción sindical y negociación, les resultará mucho más difícil disputar los incrementos de productividad en procesos productivos muy segmentados y localizados en varios países que en las grandes fábricas fordistas, donde la mayor parte del proceso productivo estaba integrado verticalmente y donde la propia homogeneidad del trabajo incorporado al proceso productivo era mucho mayor.

No obstante, es posible hacerlo. En Suecia los incrementos de los salarios reales han sido superiores a los de la productividad durante los últimos veinte años, sin que se haya visto afectada la competitividad de su economía, que durante la última década se ha mantenido entre los diez más altas del mundo, según el Índice de Competitividad Global del Foro Económico Mundial de Davos, mientras que la posición española en ese periodo ha oscilado entre el puesto 29 y el 42. El que en España los crecimientos salariales hayan sido inferiores a la productividad durante las dos últimas décadas ha favorecido un modelo productivo basado en el sistema *low cost* que no mejora nuestra competitividad global.

Es imprescindible reforzar el mermado poder de negociación de los sindicatos, pero no se trata solo de recuperar capacidad de negociación perdida, sino de afrontar una profunda modernización de las relaciones laborales que democratice la empresa, con el objetivo de incrementar la participación y, por tanto, la corresponsabilidad de los trabajadores en su gestión.

Asimismo, la robotización y digitalización de una parte creciente de los procesos productivos debe ser un estímulo para que los sindicatos pongan en valor la inteligencia emocional que los trabajadores aportamos al trabajo, cuya remuneración a menudo está infravalorada por parte de las empresas. Las empresas, como el conjunto de nuestra sociedad, suelen reconocer en mucha mayor medida, sobre todo en términos retributivos, la inteligencia racional que ha sido validada a través de un sistema de formación reglado.

De esta forma, los sindicatos lograrán alcanzar un reparto más igualitario de la nueva "productividad emocional".

LA GESTIÓN *AUSTERICIDA* DE LA CRISIS EN ESPAÑA: ECHANDO LEÑA AL FUEGO

En nuestro país, tras la tímida toma de algunas medidas de corte keynesiana en los primeros años de crisis financiera (el Plan E), desde 2010 asistimos a una estrategia concertada entre los diferentes gobiernos (del PSOE primero y del PP después) y la patronal para imponer una transformación radical de nuestro modelo de relaciones laborales que ha roto los frágiles equilibrios alcanzados durante décadas de diálogo social. Este modelo impuesto ha agravado profundamente la asimetría entre el poder de negociación del capital y el del trabajo, debilitando a través de las reformas laborales los tres dispositivos colectivos que históricamente han actuado en defensa y protección de los trabajadores: la intervención sindical, la regulación legal y la cobertura de la negociación colectiva. Ello ha provocado la mayor regresión en términos de empleo y derechos sociales e, incluso, civiles registrada desde la Transición democrática.

Utilizando la excusa de la crisis financiera, se trataba de aplicar una "estrategia del *shock*": el objetivo era producir una fuerte reducción de los salarios (denominada eufemísticamente "devaluación salarial"), de aquellos trabajadores con menor protección y capacidad de negociación de sus condiciones de trabajo para que se recuperaran rápidamente los márgenes empresariales.

Esto suponía una actualización del modelo aplicado en los años ochenta por los gobiernos de Thatcher y Reagan, por eso uno de los ejes centrales de la estrategia conservadora en nuestro país ha sido quebrar la representatividad, recursos y legitimidad del sindicalismo de clase, con objeto de debilitar, cuando no eliminar, sus funciones de actor social y factor de igualdad con capacidad de intervención tanto en los procesos de la primera distribución de la renta (salarios, condiciones de trabajo) a través de la negociación colectiva como en los mecanismos propios de la segunda redistribución (política fiscal, prestaciones del Estado de bienestar)

mediante su participación institucional y presión social.

Esta evidente estrategia de reducción salarial supuestamente tenía como objetivo recuperar competitividad, algo que no está justificado en el funcionamiento real de la economía de las sociedades de la abundancia, sino que se sustenta en una determinada concepción ideológica, neoliberal.

La competitividad es un término microeconómico referido principalmente al ámbito empresarial y se refiere a su capacidad para competir frente a otras compañías en el mercado. La distorsión se produce cuando pasamos a usarlo en términos agregados, macroeconómicos, para referirnos a países o incluso áreas económicas como la propia Unión Europea. El concepto de competitividad en términos macro tiende a referirse a la capacidad exportadora de una economía y cómo evoluciona esta en el tiempo. Una economía competitiva sería aquella en la que sus ventas de bienes y servicios al exterior ganan peso relativo en el conjunto de exportaciones mundiales, pero sin perder los productos nacionales cuota de mercado interior.

No obstante, las empresas no son como los países, no disponen de una "demanda doméstica" relevante que se cubra parcialmente con producción propia. Una bajada de salarios en una empresa no empobrece su demanda interior, que no existe, algo que sí puede ocurrir en un país, como ha sucedido en el nuestro.

Además, esta visión ideológica y simplista de la actividad económica solo tiene en cuenta los costes laborales e ignora el resto de los costes de producción (materias primas, financieros, energéticos, de transporte, etc.).

Así, se reduce la capacidad competitiva entre empresas a una competitividad basada en los costes laborales cuando está demostrado que en los países desarrollados con una amplia demanda sofisticada, y donde la competencia imperfecta es la norma, el precio no es factor determinante en muchas decisiones de consumo. Los bienes superiores, que ocupan un porcentaje cada vez más amplio del consumo de los países ricos, compiten por elementos intangibles, o difícilmente cuantificables, como la calidad, la innovación, el diseño o el valor emocional incorporado al servicio o producto.

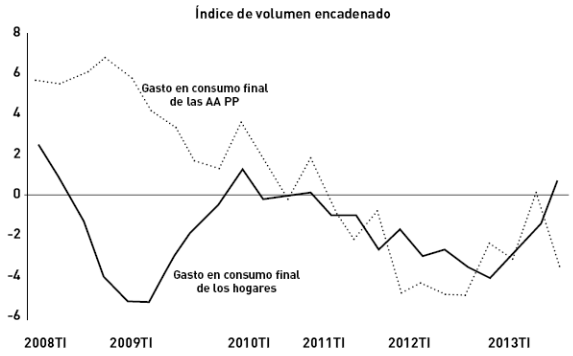
La experiencia en España demuestra que una fuerte reducción de

salarios, que busca mejorar el éxito en los mercados exportadores a través de la reducción de los costes salariales, genera consecuencias mucho más graves en la propia demanda interna, como sucedió en nuestro país a partir de mayo de 2010.

La reducción de salarios no es una medida que mejore la competitividad de la economía, sino que está orientada a incrementar la rentabilidad empresarial —los beneficios de los accionistas—, como se ha podido comprobar en el caso de España. La aplicación de las primeras medidas de austeridad fiscal y devaluación salarial por parte del PSOE quebró la tendencia de recuperación del consumo final de los hogares a partir del tercer trimestre de 2010, como se puede observar en el gráfico 2.

GRÁFICO 2

EVOLUCIÓN DEL CONSUMO EN LOS HOGARES Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Una visión más amplia del concepto de competitividad, la "competitividad estructural", considera que no se trata de reducir como sea los costes laborales para competir como sea, sino establecer las bases para un crecimiento sostenido de la productividad, que redunde en mejoras de la calidad de vida colectiva. Para que se produzcan mejoras estructurales de la productividad del trabajo en las empresas, los factores determinantes son el esfuerzo inversor en capital productivo (bienes de equipo, etc.), capital humano e innovación tecnológica y dar valor emocional a los productos, cuestiones que apenas se han tenido en cuenta en las medidas desarrolladas. Es más, la política en I+D del Gobierno ha ido claramente en sentido

contrario.

Los efectos de las políticas de devaluación salarial y austeridad fiscal en nuestro país fueron dramáticas, generando una espiral contractiva que provocó una fuerte caída del PIB y también del empleo. De hecho, la tasa de desempleo llegó a superar el 25 por ciento durante los años 2012 y 2013, lo que agravó la crisis y retrasó la recuperación.

No obstante, aunque el impacto de dicha estrategia del *shock* ha sido considerable, los sindicatos de clase hemos conseguido, no sin dificultades y limitaciones, parar el golpe, acreditar nuestra representatividad, mantener la negociación colectiva y ejercer las funciones de agregación y defensa de los intereses de los trabajadores ante las empresas privadas y las instituciones públicas, abriendo finalmente un proceso de revisión crítica de nuestras propias insuficiencias y errores y renovación proactiva de nuestras estrategias y alternativas.

Una política de extrema devaluación salarial como la que ha vivido España durante los últimos años genera negativas consecuencias en la capacidad de inserción de las empresas de un país en las estructuras comerciales y productivas globalizadas. La creciente especialización productiva de las empresas españolas en aquellas partes de los procesos que menos complejidad incorporan, que menos productividad añaden, está haciendo que estemos saliendo de la crisis asemejándonos cada vez más a los países emergentes y no al club de los países desarrollados, al que aún creemos pertenecer. Un creciente peso de empresas precio-aceptantes posicionadas en mercados *low cost*, en los que el elemento determinante de la competitividad sea el precio y un modelo autoritario de relaciones laborales donde se haya cercenado gran parte de la capacidad negociadora de los trabajadores entrará en un círculo vicioso en el que se incrementará extraordinariamente la cantidad de trabajadores, y ciudadanos, pobres.

Por eso es necesaria una política industrial moderna que incremente el poder de mercado de las empresas nacionales. El problema de las empresas españolas no es tanto una especialización en sectores con bajo valor añadido, sino que, independientemente de que en qué sector operen, tienen muchas dificultades para producir bienes superiores. No obstante, la creación por parte de las empresas de intangibles emocionales mediante la

utilización de “tecnologías de la comercialización” es una condición necesaria, pero no suficiente, para incrementar de forma sostenible la productividad de las empresas de los países desarrollados.

Un país con un elevado volumen de empresas capaces de crear bienes superiores, con una política industrial que facilite que esas empresas retengan su poder de mercado, y con unas relaciones laborales más democráticas y modernas entrará en un círculo virtuoso que permitirá una mejora de las condiciones salariales del conjunto de sus trabajadores y de las condiciones de vida de sus ciudadanos.

Para analizar las estrategias de acción sindical con las que los sindicatos de clase se enfrentan a estos retos, hemos realizado una entrevista a Unai Sordo, secretario general de CCOO, que ofrecemos a continuación.

EL SINDICATO DEBE INTEGRAR
LO QUE LA EMPRESA DESINTEGRA

ENTREVISTA A UNAI SORDO, SECRETARIO GENERAL DE CCOO

¿UN FUTURO SIN SINDICATOS?

¿Es posible imaginarse un futuro sin sindicatos? ¿A qué sociedad nos llevaría?

En mi opinión el riesgo no es tanto un futuro sin sindicatos como qué tipo de expresión organizada del mundo del trabajo se abre paso en el futuro. Dicho de otra manera, creo que no es previsible que en el mundo de las relacionales sociolaborales desaparezca un sujeto colectivo que llegado el caso se organice para defender los derechos vinculados a la prestación de un trabajo. Otra cosa es si eso se materializa a través de organizaciones que pretenden agregar intereses compartidos, o se canaliza a través de expresiones más o menos espontáneas, neocorporativas o reactivas.

Si lo pensamos bien, en los últimos años, en los que se habla de forma recurrente de la crisis del sindicalismo, se vienen acelerando dinámicas que parecen impulsar un modelo de organización y representación de los trabajadores caracterizado por su descentralización y descoordinación. Por ejemplo, la fragmentación de la empresa y los procesos de externalización productiva son, de forma objetiva, una forma de romper vínculos entre trabajadores, que aunque formen parte de un mismo proceso de generación de un bien o un servicio, aparecen en distintas empresas o centros de trabajo.

La propia legislación laboral en los últimos años ha impulsado de forma clara la preferencia por espacios de negociación y regulación colectiva

crecientemente desarticulados. Cabe recordar la prevalencia del convenio de empresa sobre el sectorial en materias tan sensibles como el salario, pero también la creación de las comisiones *ad hoc*, como una instancia en la que, sin participación sindical y con un proceso democrático muy tenue, una plantilla puede acordar dejar de aplicar condiciones laborales colectivas.

Podríamos recordar la historia y proliferación de sindicatos de corte corporativo en sectores estratégicos de nuestro país (transporte, aviación, ferrocarril, metros, sanidad o Administración pública…), que contaron con el beneplácito o el impulso de los poderes públicos como una forma de debilitar a las organizaciones sindicales de clase.

Quizás en los últimos tiempos la mayor novedad en el terreno de la organización más o menos asindical del mundo del trabajo está relacionada con el modelo plataforma. Las posibilidades de las nuevas tecnologías de comunicación permiten conexiones en tiempo real y de forma horizontal de personas trabajadoras que comparten una problemática y, en determinados procesos de negociación y conflicto, pueden optar por una forma difusa e inestable de organización. El movimiento sindical organizado debe aprender a utilizar esas nuevas herramientas digitales.

LOS SINDICATOS EN ESPAÑA DESDE LA CRISIS

En los países anglosajones ha habido una pérdida de peso de los sindicatos, mientras en los países emergentes aumenta la afiliación y movilización sindical (en la India se acaba de convocar la mayor huelga general del mundo, con 200 millones de trabajadores en huelga). ¿Es fruto ello de una ofensiva política de los sectores más neoliberales de la derecha? ¿Qué crees que pasará en España?

El neoliberalismo está plenamente extendido en los países más desarrollados, y en especial en los anglosajones. Margaret Thatcher se empleó a fondo para debilitar el movimiento sindical y la movilización obrera en la Gran Bretaña de los años ochenta.

Por su lado, las economías emergentes están viviendo un aumento en la organización sindical y en la reivindicación por unas mejores condiciones de vida y trabajo, que por otro lado, son exageradamente precarias. El caso de la India y de las huelgas generales masivas que se han llevado a cabo en los últimos tiempos es paradigmático. La acción sindical internacional debe

reforzar la capacidad de los sindicatos nacionales de los países emergentes para reivindicar derechos que los equiparen a los países de origen de las empresas transnacionales que deslocalizan allí su producción.

No obstante, hay que tener en cuenta que en el nivel de afiliación sindical de cada país influyen varios factores que interactúan. Uno de ellos es el eslabón que juega el país en la división internacional del modelo productivo. Si hablamos de países emergentes, y por tanto con un potente desarrollo industrial, que acogen a la parte "más fordista" dentro de esa segmentación internacional de las cadenas de valor, es previsible que se produzca una elevada afiliación sindical.

Otra cuestión muy relevante para explicar las tasas de afiliación es el modelo de relaciones laborales y, en concreto, la eficacia de los convenios colectivos que pactan las organizaciones sindicales. En el modelo español esa eficacia es *erga omnes*, es decir, que lo pactado a través del convenio colectivo es de aplicación general al conjunto de empresas o trabajadores representados por las organizaciones que han suscrito el convenio en cuestión, siempre y cuando representen más del 50 por ciento de cada parte (patronal y sindical).

Este modelo tiene enormes ventajas para proteger y regular las condiciones de trabajo en un tejido de pequeñas y medianas empresas que de otra manera carecerían de cualquier regulación. Pero al aplicarse las condiciones pactadas al margen de que exista o no la afiliación sindical, es un modelo que desincentiva la afiliación.

En otros países, especialmente del modelo anglosajón, la capacidad de negociar del sindicato requiere de unos niveles de afiliación previos, o incluso pueden darse modelos en los que el convenio o la norma colectiva solo se apliquen directamente a quienes están afiliados a las organizaciones firmantes y, por tanto, hay un evidente incentivo objetivo a la afiliación.

Existen a la vez modelos sindicales, el llamado sindicalismo de Gante, donde las organizaciones representativas de los trabajadores gestionan importantes parcelas de prestaciones o bienes sociales, como el acceso a la pensión, tramitación de prestaciones por desempleo u otras. Utilidades que suelen tener una importante consecuencia en la afiliación de los colectivos afectados (pensionistas, personas desempleadas…).

Y por último la legalidad o no de la afiliación sindical libre, que aunque pueda parecer un razonamiento de Perogrullo, no lo es, teniendo en cuenta que algunas de las potencias económicas mundiales en la actualidad son muy refractarias al sindicalismo independiente, como sucedía en España hace apenas unas décadas, donde no éramos legales.

En España tenemos una economía que se caracteriza por el peso importante del sector servicios y por una industria insuficiente; por tasas de paro muy altas en el contexto europeo y con una mayor presencia de la economía sumergida; un mercado de trabajo volátil que destruye y crea empleo de forma abrupta; una enorme rotación en la contratación y una altísima tasa de temporalidad; un sistema de negociación colectiva de aplicación general para empresas y trabajadores/as, estén o no afiliados o asociadas a algún sindicato u organización empresarial; una legalidad plena de las organizaciones sindicales desde hace solo cuarenta años; en España no hay ningún servicio que el sindicato preste de forma concertada con la Administración y que prime la afiliación —las fundaciones que impartieron, o imparten, cursos de formación para el empleo no pueden distinguir entre afiliados o no afiliadas en la selección de alumnos—.

En definitiva, tenemos un modelo afiliativo que cuenta con pocos o ningún incentivo externo y por tanto debe ser la acción del sindicato, en el centro de trabajo y en la sociedad, la que promueva el compromiso que supone permanecer afiliado a una organización como CCOO.

En estos momentos estamos cerca de recuperar el millón de personas afiliadas, cotizantes y al corriente de pago. De ellas, más de 415.000 son mujeres. En los últimos años, y particularmente en los últimos meses, CCOO ha recuperado un fuerte ritmo de incremento afiliativo neto.

En estos momentos el reto del sindicato es conseguir disminuir la rotación en la afiliación. ¿Qué quiere decir esto? En contra de lo que se cree, ni siquiera en los peores años de la crisis (donde bajamos unas 200.000 personas afiliadas) las altas en la afiliación desaparecieron. Lo que ocurre es que había bajas a un ritmo más alto. Esta tendencia es ahora inversa.

El perfil de la afiliación ha cambiado en parte. Un porcentaje de personas que deciden afiliarse a CCOO lo hacen al calor de algún problema

concreto, o cuando prevén un problema en el que van a necesitar ayuda del sindicato. Hay una afiliación "utilitarista", por llamarla de alguna manera. Que "utiliza" el sindicato a demanda cuando tiene una contingencia.

El reto es que estas personas entiendan que el valor del sindicato es resolver problemas concretos, lógicamente, pero sobre todo, organizar a la gente. Esto se traduce en mayor estabilidad en la afiliación y es clave para ganar poder organizado. Lo comprobamos estadísticamente. Allí donde se ha producido la afiliación en el centro de trabajo o donde hay constituida una sección sindical, el porcentaje de afiliación y, sobre todo, la estabilidad en la afiliación es mayor. Y en general se corresponde con espacios de trabajo con más derechos laborales adquiridos.

CCOO debe hacer bandera de ese silogismo. En un modelo laboral posfordista, con empresas fragmentadas y normas legales de cada vez más laxo cumplimiento, cada vez más se va a incrementar la relación causa-efecto entre tasas de afiliación y cumplimiento efectivo de los derechos laborales. Debemos establecer vínculos, lo más permanentes posibles, con los centros de trabajo, donde no es sencillo organizar "endógenamente" el sindicato —normalmente por la escasa dimensión de los centros de trabajo — y fortalecer las secciones sindicales y su vínculo con el sindicato.

¿Crees que se ha producido un deterioro del diálogo social en España? ¿Cuáles son las causas?

Creo firmemente que el diálogo social es un elemento de cualificación democrática de suma importancia. Presupone entender que en un sistema como el que deriva de la Constitución española coexisten legitimidades democráticas cruzadas. Y este aspecto es importante tenerlo en cuenta porque a menudo se interpretan los espacios de diálogo social como una "concesión" del Gobierno de turno a los agentes sociales, disponible en función del interés y el momento político.

El diálogo social tiene otro potencial enorme que, en mi opinión, debiera fundamentar los perímetros que tenga en el futuro. Las relaciones laborales en sentido abierto son un amplísimo campo de actuación que difícilmente pueden concretarse en medidas efectivas, si se regulan (o se desregulan…) al margen de los agentes implicados en su implementación en la realidad productiva del centro de trabajo, la empresa o el sector.

Normativizar, las leyes, los reglamentos… son todos imprescindibles, pero la ejecución de las políticas laborales en un contexto de aceleración de los cambios en las formas de producir, aprender, distribuir, conectar, requiere de un replanteamiento del papel de los agentes sociales para actuar de forma coordinada con el poder público. Luego apuntaré alguna cosa en ese sentido, pero antes concretaría alguna idea respecto a la literalidad de la pregunta.

En España durante los últimos años ha habido un cuestionamiento de hecho del diálogo social entendido como concertación social. Es decir, se ha puesto en cuestión la potente idea de que para definir las políticas sociolaborales hay que mantener espacios de deliberación permanentes, paralelos y complementarios a la vía estrictamente política y parlamentaria. Esta ha sido una práctica con no pocos hitos positivos en la historia reciente de España, por ejemplo en materia de pensiones o de construcción legal de las políticas de dependencia.

Creo que ha habido dos razones, al menos, para ese cuestionamiento del papel de la concertación social, o quizás sea una misma razón pero desde dos prismas. La primera es la unilateralidad en la aplicación de las medidas adoptadas en el periodo que transcurre desde el año 2010 hasta prácticamente el 2017. No me refiero a "todas y cada una de las medidas", pero sí a las reformas estructurales adoptadas en ese tiempo.

Las medidas en materia de reforma laboral o pensiones fueron prescritas desde instancias europeas como una especie de plan de estabilización a contrarreloj. La devaluación salarial y la reducción del déficit público de una de las grandes economías de la zona euro se desarrollarían mejor, al igual que en otros países, con una cuasiintervención del Estado español. Esta intervención, que se ha percibido como externa en buena parte de la población, ha tenido consecuencias políticas catastróficas, como los años han dejado ver.

En primer lugar, la legitimidad de las fuerzas políticas socialdemócratas que aplicaron estas medidas sufrió un duro revés, del que está por ver si logran recuperarse. En segundo lugar, el propio espacio de representación y mediación institucional ha sufrido una pérdida no menor de legitimidad. Y si hablábamos de que el marco del diálogo social era un espacio de mejora

cualitativa del sistema democrático, no cabe duda de que se ha prescindido de él en este periodo de deterioro de la democracia para aplicar las recetas de la austeridad.

Hay otra razón que no podemos obviar, asociada a lo anterior. El sesgo de las políticas promulgadas ha sido profundamente antisocial. Y resulta obvio que, en esa lógica de las políticas aplicadas, la corresponsabilización de los agentes sociales (básicamente, los sindicatos) con estas medidas hubiera supuesto un suicidio, incluso en el hipotético caso de haber podido moderar alguna de las más extremas.

Esa pérdida de influencia sindical en el marco del diálogo social, producto de la orientación inasumible de las políticas anticrisis y la unilateralidad como forma de proceder político, fue acompañada de una intensa campaña de descrédito del papel representativo de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores. El escenario de movilización, sustanciado en incontables manifestaciones y tres huelgas generales, no fue capaz de revertir las medidas impuestas.

Me parece que evaluar la pérdida de influencia sindical en las instituciones sin evaluar el profundo cambio en la gobernanza de estas últimas es hacer un análisis injusto. Dicho de otra manera, si un Estado de la dimensión e importancia de España se ha visto sometido a un proceso de vigilancia de las cuentas públicas como el que conocimos en esta crisis, pensar que la influencia sindical y la vigencia del diálogo social no iban a ser radicalmente alteradas es una insensatez.

Con todo, es necesario revitalizar un marco de diálogo y concertación social cuanto antes. La legislación concertada ha producido beneficios a las y los trabajadores de este país, sin ningún género de dudas. Pero es que además nos vamos a enfrentar a retos que exigen de finura reguladora, porque las realidades productivas y laborales son mucho más complejas que cuando se promulgó, por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores.

En el debate sobre el futuro del trabajo hay una constante sobre la importancia de gobernar las transiciones de empleo. La aceleración de los cambios tecnológicos aplicados en las empresas y la modificación de las necesidades competenciales y de cualificación permanente de las y los trabajadores requieren de espacios de prospección, análisis, previsión de

medidas e implementación de las mismas.

No obstante, hay que tener en cuenta que nuestro tejido productivo está dominado por pequeñas y muy pequeñas empresas, con dificultad para abordar en tiempo y forma las adaptaciones necesarias. Y que las organizaciones con una mayor capacidad de penetración y porosidad en todo tipo de empresas son las organizaciones sindicales.

En ese sentido, el diálogo social debería pasar por la constitución de espacios tripartitos de análisis de los cambios, evaluación de sus impactos y adopción de medidas para gobernar esas transiciones.

España tiene un problema irresuelto sobre la articulación legal del diálogo social que debería pasar por una Ley de Participación Institucional en la que se concretaran los espacios de intervención de los agentes sociales, así como la financiación de la participación en esos espacios. Seguir pensando que el papel que los sindicatos hagamos para coadyuvar en los procesos de cambio en el aparato productivo, que no es más que una responsabilidad más que deviene de nuestra representación electoral, pero no estrictamente de nuestra base afiliativa, puede retribuirse a través de un sistema de subvenciones en concurrencia es un disparate. Es propio de un país que no se toma muy en serio a sí mismo.

Y por último no me resisto a analizar con preocupación la visión que se ha extendido en buena parte de la política sobre el papel del diálogo social, y mucho más de la concertación social, como un engorro. Una cuestión que se aborda desde planteamientos utilitaristas y al que solo se le ve sentido en la medida que es funcional a los intereses más cortoplacistas o inmediatos, en clave casi siempre mediática.

Es previsible que la actual derecha española, con su deriva liberal y muy poco ilustrada, despache la necesidad del diálogo social con dos lugares comunes sobre los beneficios de la libre asignación del mercado y la eliminación de trabas reguladoras y burocráticas de la economía. Pero es que en las fuerzas de izquierda, nuevas o no nuevas, existe una visión similar, aunque por motivos distintos. No diré yo que generalizada, pero sí bastante común. No hay una verdadera convicción en la legitimidad de los agentes sociales para ejercer una representatividad más allá de la estricta tarea sindical vinculada a la empresa y al sector. Y esto me preocupa

mucho.

¿En qué han fallado los grandes sindicatos en los últimos años? ¿No se enfrentaron con fuerza a las últimas reformas laborales? ¿Aceptaron acuerdos, como el de pensiones de 2011, que significaban una pérdida de derechos a cambio de casi nada? ¿Sufrieron un cierto síndrome de Estocolmo en el diálogo social?

Esta es una cuestión que da para divagar y donde no creo que exista una opinión muy acabada dentro del propio sindicato. ¿Por qué? Porque las reflexiones pueden ser tan extensas y multifacéticas que cada cual tendrá su opinión en base a percepciones un tanto subjetivas.

En mi opinión, es poco discutible que ha habido una pérdida de legitimidad social del hecho sindical en su faceta representativa. Insisto en la frase: pérdida de legitimidad social en la faceta representativa del sindicato.

El matiz de la legitimidad social es relevante porque en la legitimidad medible y contrastable, la legitimidad que otorgan las elecciones sindicales con el voto democrático de las y los trabajadores, la posición de CCOO sigue siendo la de sindicato mayoritario en España.

Y la faceta representativa del sindicato también me interesa singularizarla porque, aunque también somos eso —un agente representativo porque la clase trabajadora nos vota mayoritariamente y la ley nos reconoce ese papel—, no solamente somos eso. También somos un agente organizativo. De hecho, esa es la faceta más primordial e intransferible del sindicato y desde la que se ejercen el resto de facetas, incluida la representativa, tan sumamente importante.

Pero es cierto que hay una impugnación social al hecho sindical, como lo ha habido respecto a todas las herramientas de mediación democrática que tuvieron que gestionar la crisis económica de 2008.

En el análisis sobre el diálogo social ya se apunta algo al respecto, pero no vendrá de más volverlo a decir. El tipo de crisis que hemos padecido en el mundo tuvo en Europa una característica muy propia, distinta por ejemplo a la de los Estados Unidos. Se gestionó desde una zona euro cuya arquitectura institucional no tenía ni de lejos los resortes y mecanismos para hacer frente a las profundas asimetrías en el modelo de integración europeo y de desarrollo económico de los últimos lustros. En una economía como la

española convivían recurrentes déficits en nuestras balanzas comerciales y saldos exteriores que eran compensados por un recurso al endeudamiento exterior de nuestros agentes económicos privados. Entidades financieras, empresas y familias accedieron a un nivel de financiación exterior, asociada a la disparatada evolución de un precio como el de la vivienda y de todo el negocio inmobiliario, que produjo una inmensa burbuja en nuestra demanda interna, así como una burbuja fiscal. Ahí retozó la homeopatía fiscal de la curva de Laffer, y la paradoja del discurso político de bajar impuestos subiendo a la vez la recaudación, que tanto daño pedagógico ha hecho a la cultura fiscal española.

Este modelo de crecimiento de cuyos riesgos casi nadie advirtió —entre ese casi nadie, uno de los pocos aguafiestas era CCOO, ahí están las hemerotecas—, se vio acompañado de un proceso de despolitización en la sociedad española que segregó la disputa de modelos de cómo organizar lo común —política—, del aparente crecimiento ilimitado que atravesaba el país. Mediante un modelo económico, dicho sea de paso, que prescindía de una adecuación institucional, fiscal, laboral, a los cambios geopolíticos, productivos y tecnológicos cuyos efectos no nos ocupaban como país.

En aquel contexto, la crisis de 2008 y la segunda recesión inducida desde las políticas de austeridad fueron, metafóricamente, como una retirada abrupta de una dosis de *doping* que otorgaba un rendimiento previo absolutamente irreal. Las políticas de austeridad consistentes en una devaluación interna como forma de equilibrar balanzas exteriores y la reducción drástica de un enorme déficit público (que llegó al 11 por ciento del PIB) supusieron un empobrecimiento de millones de personas, tasas de paro e inactividad brutales y una ruptura radical de expectativas de vida.

Toda esta secuencia acontecida en muy poco tiempo conlleva al menos tres elementos muy potentes a la hora de explicar la crisis política e institucional de España:

- Es una política de empobrecimiento material generalizado aunque con sesgos diferenciales (edad, territorio, actividad), pero también supone una ruptura de las expectativas vitales y profesionales.
- Es una política cuya aplicación no deja indemne a ningún partido,

pero cuyas consecuencias afectan mucho más a quienes hacen de la redistribución su bandera por la enorme contradicción percibida entre lo que se dice y lo que se hace. La crisis de la socialdemocracia es mucho más profunda que la de los partidos liberal-conservadores, al menos en la primera fase de la crisis política. Luego ha habido otras dinámicas más complejas con el surgimiento de opciones abiertamente reaccionarias.

- Es una política que se realiza desde la cuasiintervención de los estados, también el español, que aparecen como prescriptores de recetas decididas en instancias europeas a las que la ciudadanía no ha otorgado "constituyentemente" su legitimidad, si bien fueron aclamadas por voluntad europeísta y porque se percibían como netamente beneficiosas para nuestro desarrollo.

La reacción social ante una crisis que se percibía como inmoral (en gran parte lo era), desequilibrada en sus consecuencias (era así), que rompía relatos políticos ("cueste lo que cueste y me cueste lo que me cueste") y en gran medida impuesta externamente ("condicionalidad" y "prima de riesgo" aparecieron en el vocabulario de las fruterías y las panaderías) fue previsible. Una profunda desafección política, una impugnación del sistema institucional, un desentendimiento de los sistemas de mediación democrática y las representatividades y legitimidades que nacieron del consenso constitucional del 78. Esto en una medida u otra ha afectado a los sindicatos, y no verlo es absurdo.

Dicho lo cual, ¿alguna actuación de las organizaciones sindicales, en este caso de CCOO, podía haber ofrecido resultados distintos, si hubiéramos actuado de forma distinta? En mi opinión, no. El maremoto provocado por la crisis y lo ya relatado era de tal dimensión que creo que ninguna decisión concreta, por sí misma, hubiera tenido como resultado una visión muy distinta del hecho sindical representativo en los siguientes años.

Seguramente el acuerdo de pensiones del 2011 fue el momento más crítico en este terreno. Para nosotros el objetivo del acuerdo era evitar medidas unilaterales por parte del gobierno que solo iban a provocar una reducción y un recorte del gasto en pensiones. El acuerdo pretendía mejorar

los ingresos de la Seguridad Social y corregir comportamientos no deseados en materia de cotización.

Pero es evidente que el embalse político-institucional de España, como de otros países europeos, ya estaba entonces desbordado y en una parte importante de la sociedad española el acuerdo nos situó dentro de los gestores del desastre de la crisis, y no en un muro de contención ante sus efectos.

Por el contrario, creo que la posición de CCOO en el resto de reformas estructurales fue nítida. Hay que decir que el diálogo social en la crisis fue desarbolado por la nueva forma autoritaria de dirigir la política, y resulta profundamente injusto achacar al marco de concertación social y particularmente a los sindicatos cualquier tipo de aquiescencia con estas reformas. La propia regulación actual de las pensiones, no lo olvidemos, no es producto de la reforma del 2011, sino de la unilateral del 2013.

Tampoco olvidemos que muchos de los movimientos sociales surgidos en la crisis, por poner un ejemplo el vinculado a las pensiones, reivindican cuestiones que hasta esta crisis habíamos logrado gestionar positivamente desde el diálogo social y político que se generó en torno a la interesante dinámica del Pacto de Toledo.

Es decir, que muchas de las "nuevas" reivindicaciones no son más que un intento de recuperar espacios ya ganados desde la acción sindical, aunque ahora se pretenda cuestionar esta.

AFILIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿Qué incentivos tiene un trabajador para afiliarse a CCOO si en las medianas y grandes empresas se le resuelve todo simplemente votando cada cuatro años?

En España hay más de 95.000 actas electorales y más de 270.000 representantes de las y los trabajadores elegidos en sus centros de trabajo. CCOO tiene más de 96.000 representantes elegidos en miles y miles de empresas.

En las empresas y centros de trabajo donde existen órganos de representación, como pueden ser los delegados y delegadas o los comités o juntas de personal, hay también poderosos motivos para afiliarse, que se

pueden resumir en tres:

- Los comités o juntas de personal son órganos unitarios de representación donde concurren todas las formaciones sindicales que expresan la pluralidad de la clase trabajadora. Cada una de estas opciones tiene un ideario y un programa en el que se establecen las prioridades a la hora de gestionar las reivindicaciones de los asalariados de una determinada empresa. Al final, la acción reivindicativa de un comité viene determinada por la relación de fuerzas que se expresa en él tras un proceso electoral y no todas las formaciones sindicales son iguales, no lo son en sus propuestas ni tampoco en sus prácticas. Por tanto, fortalecer a través de la afiliación y el voto a CCOO es necesario para garantizar que los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras hagan lo que se espera de ellos.
- En segundo lugar, hay que tener en cuenta que los comités tienen amplias competencias en materia de negociación colectiva, pero los problemas que pueden tener los trabajadores y trabajadoras de una empresa no se agotan en ella; cuando surge un plan de viabilidad, una regulación de empleo, se necesita de una intervención-apoyo externo, en forma de economistas, abogados… que únicamente puede prestarlo el sindicato. Por tanto, disponer de órganos de representación resuelve mucho, pero no lo resuelve todo, lo que reafirma la funcionalidad del sindicato como organizador colectivo.
- En este mismo sentido, en tercer lugar yo destacaría que gran parte de los problemas de una empresa ni empiezan ni acaban en ella misma y tienen mucho que ver con la regulación del marco económico y laboral general, aquel que deriva de la política y su labor legislativa. El ejemplo de la precariedad del que vamos a hablar es muy clarificador. Nosotros podemos reducir la precariedad en una empresa a través de la negociación colectiva, pero si no existe una regulación general que coloque la contratación indefinida como la norma y la temporalidad como la

excepción, no dejará de ser una contribución importante, pero claramente insuficiente.

Es evidente que a este ámbito más general, que supone intervenir en la regulación de las políticas económicas, sociales y laborales de los gobiernos, no llegan los comités de empresa, ni siquiera la inmensa mayoría de los sindicatos que completan la oferta que podemos encontrar en empresas y sectores, únicamente accedemos aquellos que somos considerados los sindicatos más representativos.

Es la acción cotidiana del sindicato, en el centro de trabajo y en la sociedad, la que ofrece poderosos motivos para afiliarse, y permanecer afiliado, a una organización como CCOO, aunque se esté trabajando en una empresa que tenga un comité que desempeñe muy bien su función.

Entonces, ¿cómo pueden los sindicatos defender a los trabajadores de pequeñas empresas donde no hay comités de empresa, ni secciones sindicales?

El sindicato es el espacio, físico y emocional, donde los trabajadores y trabajadoras se unen para defender sus intereses colectivos. El sindicato organiza para la acción reivindicativa. En las grandes y medianas empresas, aunque siempre existen dificultades, es más fácil que la gente se una porque el volumen de trabajadores, la convivencia y la socialización que ello comporta, lo favorecen. Pero es en empresas con pocos trabajadores donde prospera con mayor éxito la individualización de las relaciones laborales.

El principal problema con el que se encuentra el sindicato para organizar a estos trabajadores y trabajadoras es la atomización de nuestras empresas y centros de trabajo y su dispersión geográfica y sectorial. Tenemos que pensar en una de las principales características de nuestro tejido productivo, que no es otra que la preeminencia de la pequeña y mediana empresa. En España, alrededor de un 95 por ciento de las empresas son de ese tamaño.

La legislación vigente sobre el sistema de elecciones sindicales en España exige que las empresas o centros de trabajo tengan al menos seis personas trabajadoras en alta para poder proceder a elegir un representante de la plantilla. Esto hace que, en efecto, en cientos de miles de empresas las trabajadoras y trabajadores no puedan elegir directamente a sus delegadas o

delegados sindicales.

Por tanto, hay millones de trabajadoras y trabajadores que no tienen ningún órgano de representación, como pueden ser los delegados y delegadas o los comités o juntas de personal. Resulta evidente que son legión aquellos que necesitan al sindicato para que les resuelva en primera instancia sus problemas personales o colectivos.

Por tanto, creo que no estamos ante ningún problema de legitimidad sindical, pero sí ante un problema de eficacia sindical. Desde el momento en que en muchas empresas no se pueden elegir representantes y que, entre las que eso sí es posible, en muchas de ellas tampoco se ha dado ese proceso electivo, tenemos un déficit de presencia organizada que debe corregirse.

Si no realizáramos esta labor, estaríamos dejando a millones de trabajadores y trabajadoras sin ninguna protección. Es evidente que la labor sindical en las pymes es mucho más complicada y, por tanto, requiere de un mayor esfuerzo para el sindicato y los sindicalistas, pero lo intentamos todos los días. El sindicato tiene que servir para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados y por eso no podemos aceptar que nadie, trabaje donde trabaje, quede abandonado a los designios de los empresarios. Siempre hemos sido conscientes de esta realidad y nunca hemos dejado de mejorar nuestras estrategias organizativas para llegar a los trabajadores y trabajadoras que están en estas empresas.

Una de las prioridades de CCOO pasa por extender el sindicato en los centros de trabajo donde aún no hay representación elegida.

En primer lugar, el sindicato cuenta desde hace muchos años con equipos de extensión sindical que de forma periódica visitan empresas, intentando promover allí elecciones sindicales.

En segundo lugar, ponemos todos nuestros recursos disponibles para que quien necesite recurrir al sindicato pueda hacerlo de manera fácil y satisfactoria. Nuestras sedes, nuestros sindicalistas, nuestras asesorías y servicios jurídicos, nuestras páginas web están para favorecer la proximidad y accesibilidad a todos y todas los que requieran la intervención del sindicato.

Pero esto, siendo indispensable, se ha demostrado insuficiente. Como he

comentado antes, una parte importante de las y los trabajadores solo recurre a los servicios que le ofrece el sindicato en situaciones extremas. Y el sindicato está para evitar, a través de la acción colectiva, que haya que llegar a estas situaciones.

Con esta idea hemos puesto en marcha una red de sindicalistas que debe cubrir geográfica y sectorialmente todo el tejido productivo del país. Los denominamos "sindicalistas de referencia" y su misión es ir a las empresas, particularmente las que no están organizadas, esto es, las que no tienen ni comités ni secciones sindicales, para establecer un vínculo entre el sindicato y los trabajadores y trabajadoras de esas empresas con la intención de darles la información necesaria según su situación laboral, asesorarles acerca de sus problemas laborales sean individuales o colectivos, de canalizar hacia la estructura sindical en el caso de que se requiera una intervención más especializada. En definitiva de que nuestra gente siempre tenga un "referente" que les dé la cobertura que de otra manera no tendrían.

¿Cómo se afronta desde CCOO el problema de la creciente precarización de los trabajadores?

Para empezar, resulta evidente que el alto volumen de desempleo, el denominado "ejército de reserva", generado por las políticas de austeridad fiscal y devaluación salarial presiona para que la gente acepte un puesto de trabajo a pesar de las nefastas condiciones que se le ofrecen; de la misma manera, presiona por el miedo que se genera a perder el puesto de trabajo.

La persona que está en paro sabe que si no acepta las condiciones, o no actúa de manera resignada, habrá otras muchas personas que si lo harán —se ha hecho mucha ideología con aquello de que es mejor un empleo precario que ninguno—. La necesidad y el miedo son dos caras de la precariedad que coartan la libertad de los trabajadores y trabajadoras a la hora de aceptar un puesto de trabajo y a la hora de reivindicar mejoras en sus condiciones laborales.

La precarización del empleo hay que abordarla desde múltiples perspectivas porque se ha acabado instalando como una característica distintivita del modelo laboral español. Baste con recordar que menos de la mitad de las personas asalariadas del régimen general de la Seguridad Social tienen un contrato indefinido y a jornada completa. Que la tasa de

temporalidad que ahora está en torno al 27 por ciento pero que llegó al 32 por ciento antes de la crisis es la más alta de Europa. O que la rotación en la contratación ha llegado a los "contratos indefinidos": en los nuevos suscritos en 2016 y 2017, ni el 50 por ciento llegan a los dos años de duración.

La precariedad no se explica solo desde el punto de vista contractual, sino también desde la perversa utilización de los procesos de externalización, que en nuestro país no suelen responder a lógicas de especialización productiva, sino demasiadas veces a ahorros de coste (sobre todo, laboral).

Y la precariedad campa a sus anchas también en las situaciones de *deslaboralización* de muchos puestos de trabajo, que han pasado a regirse por relaciones mercantiles, generando todo un mundo de *freelance*, trabajo a través de plataformas, falsas figuras de trabajo autónomo individual o asociado, etc.

Nuestro objetivo sindical es reducir significativamente la precariedad galopante que se está imponiendo por la desregulación laboral y por el auge de las nuevas modalidades de negocio que aparecen con la uberización de la economía, pero también es obvio que debemos organizar a los trabajadores y trabajadoras precarias. Son quienes peores condiciones de trabajo soportan, quienes menos derechos tienen y, por tanto, quienes más necesitan organizarse para, desde la acción colectiva, mejorar su situación y contribuir a cambiar la fisonomía que está adoptando nuestro mercado laboral.

Actuar ante todas estas formas de precariedad exige estrategias y acciones sindicales bastante diversas porque no es lo mismo reclamar un contrato temporal en fraude de ley en una empresa donde no hay representación sindical que actuar ante un sector que sistemáticamente ha utilizado la figura del falso trabajo autónomo asociado, como ha sucedido con las cooperativas que trabajan en el sector cárnico.

Y esa fragmentación sitúa a la clase trabajadora en distintas posiciones subjetivas y objetivas a la hora de configurar su cuadro de derechos y garantías laborales, su relación de poder ante la empresa, sus propias capacidades de organización.

Teniendo todo esto en cuenta, los tipos de organización del sindicato, y su forma de actuación en el centro de trabajo, no pueden regirse por los mismos patrones que tuvieran ante el empleo típico y la empresa integrada.

Yo creo que hay que tener dos variables en todo momento presentes. El sindicato se tiene que organizar de manera que facilite la integración de lo que la empresa ha desintegrado. En segundo lugar, la capacidad de organización endógena del mundo del trabajo en la empresa es limitada, considerando las características de la mayoría de centros de trabajo (de pequeña dimensión y/o desmaterializados).

Y teniendo en cuenta estas dos variables, surgen dos líneas de trabajo: 1) vincular las partes fuertes del sindicato dentro de la cadena de valor con las partes debilitadas/precarizadas del mundo del trabajo y 2) el sindicato no solo puede germinar desde el centro de trabajo, debe irrumpir desde el exterior mediante el concepto de la extensión sindical. No solo esperar la demanda del trabajador y potencial afiliado, sino ofertar la acción colectiva de CCOO en todos los centros de trabajo donde podamos llegar. Siendo conscientes de que la precarización del empleo favorece el aislamiento de las trabajadoras y trabajadores y la individualización de las relaciones laborales. Se produce una paradoja: siendo los trabajadores precarios los que más necesitan del sindicato, a la vez, en muchos casos, son los más refractarios a su acción colectiva.

Pero, Unai, frente a todos estos cambios, ¿realmente son eficaces las actuales estructuras organizativas de los sindicatos?

Es importante tener en cuenta que este repensar del sindicato no es algo nuevo para nosotros. Lleva formando parte de la reflexión colectiva de CCOO desde hace bastante tiempo, dando lugar a decisiones de carácter organizativo que deben desarrollarse cuanto antes.

Respecto a la primera línea de trabajo, la organización sindical en la empresa no puede ya vincularse únicamente al contorno de la empresa. Quiero decir que en un modelo de empresa integrada, y con una cierta homogeneidad laboral, la representatividad, el convenio, la acción colectiva que regulaba estas realidades de “homogeneidades integradas” podía ser suficiente. Una sección sindical o un comité de empresa, si respondían correctamente a las necesidades o reivindicaciones de “su” plantilla,

podemos decir que tenían el trabajo hecho.

Hoy en día, en la empresa desintegrada van a convivir múltiples realidades de empresa principal y empresas externas, unidas por vínculos mercantiles que condicionan las relaciones laborales, formas atípicas de empleo, etc. Seguramente coexistiendo plantillas organizadas y representadas con ciertos niveles de estabilidad con otras que rotan, inestables, con escasa o nula representación. Las partes más organizadas no pueden vivir de espaldas al resto de realidades "expulsadas" del *core* de la empresa, si se permite utilizar el concepto empresarial.

Desde esta perspectiva, la relación entre esa parte fuerte y esa parte debilitada va a trascender los perímetros sectoriales, lo que también supone un reto organizativo en la coordinación de nuestras estructuras sindicales, o la adaptación de las mismas a la realidad más magmática que hoy es la empresa fragmentada.

El sindicato debe impulsar una visión periférica que vincule entre sí estas partes fuertes y debilitadas del mundo del trabajo, buscando estrategias de negociación, conflicto y gestión cotidiana de la casuística laboral en la que al menos tengan relación. El sindicalismo, tal como lo entiende CCOO, no es una representación de intereses corporativos adyacentes bajo una sigla, léase "marca". Es una representación y organización de intereses que pretenden ser agregados. Es decir, vinculándose mutuamente.

Todo esto es mucho más fácil de decir que de hacer. La tendencia inercial que busca el modo descentralizado, atomizado y fragmentado de empresa es, como ya se ha explicado, externalizar riesgo, pero también romper vínculos del sujeto colectivo que potencialmente es el mundo del trabajo. Por tanto, una tarea fundamental del sindicato es no perder esa referencia agregada, ese vínculo colectivo, de clase —vamos a llamar a las cosas por su nombre—.

Y esto no se puede hacer solo, ni principalmente, desde el discurso o el terreno de la abstracción. Requiere de medidas concretas en lo organizativo porque solo con una fuerte musculatura sectorial, acompañada de esquemas de coordinación permanente intersectorial, es posible monitorizar esas formas de trabajo. No cabe el compartimento estanco porque el mundo de la

empresa se ha *descompartimentalizado*, y si no somos capaces de interpretar esa nueva realidad, las partes más precarizadas del mundo del empleo (ya no hablamos de los "arrabales laborales", sino casi de la norma más habitual) se nos pueden escapar del hecho sindical organizado, como se escapa el agua de una cesta de mimbre.

Y luego hay otra variable que puede parecer menor porque genera menos rédito sindical en términos de poder contractual o incluso de afiliación. Es el sindicato como agente de extensión en las empresas y centros de trabajo en los que por múltiples circunstancias (la más simple y a la vez más incontestable es la dimensión del mismo) no se genera actividad sindical por propia iniciativa.

Hay polígonos enteros, parques tecnológicos, macrocentros comerciales, donde la organización de las personas trabajadoras va a depender en gran medida de la presencia organizada, sistematizada y fiable del sindicato "desde fuera". Esto requiere destinar recursos sindicales, bien de la acumulación de horas sindicales que se puedan obtener de las grandes empresas o bien de las propias contrataciones que el sindicato realiza con sus propios recursos, a ese trabajo de extensión.

En todo caso (vía permanente sindicales, bien vía contrataciones) es este un ejercicio de solidaridad que hace CCOO con ingentes recursos y muchas veces no reconocido. De hecho, es una crítica recurrente a los sindicatos "utilizar liberados" que "se van" de sus centros de trabajo. Crítica que a veces viene de los mismos que acusan a los sindicatos de no atender más que a un perfil de gran empresa y Administración pública. En fin, la crítica por una cosa y su contraria a la vez.

En este proceso de extensión de CCOO a la empresa nos jugamos ser referencia para aquellos millones de trabajadores/as para los que un sindicato no es una realidad cotidiana en su centro de trabajo. Sistematizar este trabajo es clave. Hoy en día, las redes de comunicación permiten un flujo de información de ida y vuelta en tiempo real. La capacidad de generación y gestión de datos cada vez que se visita un centro de trabajo, o que alguien desde un centro de trabajo viene a una sede sindical, nos tiene que permitir una monitorización si no cotidiana, sí habitual de las situaciones dispares que se generan en un centro de trabajo en materia

salarial, relacionadas con la prevención de riesgos, la formación permanente, etc.

También aquí la correcta utilización de los recursos sindicales es clave. Son cientos de miles los centros de trabajo que existen y, obviamente, ni todos los recursos de la mayor organización del país, como es CCOO, pueden atender con regularidad y frecuencia tan vasto campo. Por tanto, la generación de sinergias entre las estructuras sectoriales y territoriales tiene que servir para rentabilizar mejor este trabajo de extensión. Planes de trabajo, planificación de las visitas, extracción de información. También desarrollar de forma trasversal competencias y conocimiento sindical para poder dotar de la máxima utilidad la presencia en el centro de trabajo. No es lo mismo tener conceptos desarrollados sobre la aplicación o no de un convenio colectivo, un plan de formación, medidas sobre igualdad, el análisis de los datos económicos de una empresa o la interpretación correcta de un plan de prevención de riesgos laborales que no tenerlos.

En definitiva, la adaptación de las formas organizativas de un sindicato tiene que pasar por analizar correctamente el cambio en el "hábitat" laboral en el que está la gente trabajadora, y no pensar que es el mundo el que se tiene que acomodar a formas rígidas o endogámicas de estructuración interna.

Las estructuras sindicales de las que disponemos tienen un amplio margen de mejora para adaptar su forma de trabajar ante realidades económicas, sociales y laborales muy distintas a las que nos enfrentamos cuando surgimos como sindicato. Tenemos que conseguir dotar de mayor flexibilidad a nuestras estructuras orgánicas y mejorar la colaboración entre ellas si queremos llegar a estos colectivos, que son cada vez más numerosos, y hacerlo con la eficacia que se nos demanda.

LA FINANCIACIÓN DE LOS SINDICATOS

¿Deben financiarse los sindicatos con dinero público? ¿Qué papel juegan los liberados sindicales? ¿Por qué tienen tan mala prensa?

En relación con esta pregunta, ya he apuntado alguna línea de respuesta con anterioridad. La financiación de los sindicatos y de los permanentes

sindicales son dos cuestiones distintas, aunque entiendo que se relacionen en esta pregunta porque ambas cuestiones se han señalado en la campaña de descrédito a la que sistemáticamente estamos siendo sometidos.

Intentaré responderlas con brevedad, pero también con contundencia. Contundencia porque afirmo categóricamente que los sindicatos, en función de su representatividad, deben estar financiados con dinero público.

Primero porque a los sindicatos se nos reconoce en el artículo 7 de la Constitución española como agentes llamados a contribuir en la regulación de la vida económica del país más allá de nuestra función consustancial, que es la de velar por los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Es decir, a los sindicatos, salvando todas las distancias, se nos reconoce un papel homologable al que se le otorga a los partidos políticos.

Los partidos políticos son la forma en que hemos convenido que se expresa la pluralidad ideológica y política en una sociedad democrática. Las distintas opciones políticas están llamadas a gestionar la "cosa pública" y para ello concurren a los procesos electorales que son los que determinan cuál es su nivel de aceptación por parte de la ciudadanía y se establece su nivel de representatividad institucional, y según la representatividad obtenida y, a través de una Ley de Partidos, se establece la financiación pública que se considera necesaria para que puedan desarrollar su función.

Lo mismo sucede con los sindicatos. Nos presentamos cada cuatro años a las elecciones sindicales en empresas y centros de trabajo de todos los sectores públicos y privados de la economía. De estas elecciones se obtienen el número de delegados y delegadas que cada sindicato tiene en una empresa; sumando los delegados de todas las empresas de un mismo sector, obtenemos la representatividad para conformar las mesas de negociación de los convenios sectoriales y sumando los delegados y delegadas de todos los sectores, tenemos la representatividad general, aquella que nos legitima como interlocutores ante las organizaciones empresariales y los gobiernos.

Como se ve, el proceso es muy similar al de los partidos políticos, la gran diferencia es que nuestra financiación no está regulada por ley, como sí lo está la de los partidos. A los sindicatos se nos financia en función de nuestra representatividad en los PGE, pero de manera discrecional e

insuficiente, sin regulación legal alguna. De ahí que haya tanta desinformación al respecto y con esta especie de limbo legal se haya podido jugar interesadamente para desprestigiarnos.

El segundo elemento a tener en cuenta cuando hablamos de financiación es aquel que se deriva del modelo de negociación colectiva del que nos dotamos en nuestro país. Según este modelo, que nosotros compartimos, la función de los sindicatos en la negociación colectiva no es la de negociar para sus afiliados y afiliadas, sino hacerlo para todos los trabajadores y trabajadoras de una empresa o sector, estén afiliados o no. Esta convención, que es marcadamente distinta a la de otros países, supone en el fondo que con las cuotas de los afiliados de una empresa negociamos mejoras de las que se benefician también trabajadores que no cotizan al sindicato. Esto es un nuevo reconocimiento de que nuestra función es general y, como tal, debe ser financiada adecuadamente.

Por lo que respecta a lo que denominas "liberados sindicales", y que nosotros denominamos más certeramente "permanentes sindicales", os diré que son absolutamente necesarios y que es profundamente injusta la imagen que de ellos se ha querido dar. La atención a los problemas laborales, sean individuales o colectivos, es ingente y compleja.

Es ingente porque hay muchas situaciones diferenciadas; entre sector público y privado, en el sector privado de la economía hay diferencias entre ramas de la producción y en una misma rama hay diferencias entre empresas según el lugar que ocupen en la cadena de valor y según su tamaño; hay miles de convenios colectivos con muchas categorías profesionales en cada uno de ellos; casi cinco millones de trabajadoras y trabajadores no están bajo la cobertura de un convenio colectivo y la aplicación de la legislación laboral que les debería regular deja mucho que desear.

En definitiva hay casi 19 millones de asalariados y casi tres y medio de personas en desempleo repartidos por toda la geografía nacional, con situaciones laborales muy distintas y problemas muy variados.

Pero la atención a los problemas laborales es también compleja, ya que requiere un mínimo de conocimiento del cuadro de derechos de los trabajadores y trabajadoras para poder ayudarles a resolver los problemas

con los que se encuentren.

Esta realidad, que algunos intencionadamente ocultan, está reconocida en la legislación vigente asignando a cada delegado o delegada un número de horas, creciente según el tamaño de la empresa, para que se dedique a desarrollar su actividad como representante de los trabajadores y trabajadoras. Contempla también la posibilidad de que los delegados cedan un número de horas determinado para que otro las acumule y pueda dedicarse a tiempo completo a la labor representativa y sindical.

Eso y no otra cosa son los permanentes sindicales, trabajadores y trabajadoras que han sido elegidos como representantes sindicales en sus respectivas empresas, a los que sus compañeros y compañeras les han cedido parte de sus horas para que dediquen su jornada a la tarea sindical.

Quiero acabar con una defensa contundente de los permanentes sindicales y de todas las personas que se dedican "a tiempo completo" a las diversas tareas que desarrolla el sindicato: personal administrativo, sindicalistas, técnicos, economistas, abogados, sociólogos, etc., porque es una labor más dura de lo que la gente se piensa. Una labor muy poco reconocida y sí muy denostada. Siempre puede haber alguien que diga "pues yo conozco a uno que hace esto o lo otro en lugar de su función", es posible, pero afirmo que esa es la excepción y no la regla, al menos en mi sindicato, en CCOO.

EL FUTURO DEL SINDICATO

¿Qué elementos son clave para CCOO para lograr que, en un futuro cercano, se reequilibren los poderes de negociación entre trabajadores y empresarios?

En España se parte de una visión perversa y equivocada sobre la regulación del llamado "mercado laboral". Las continuas reformas del mismo se han justificado con eufemismos como "ganar en flexibilidad" o "mejorar la competitividad", pero tienen un hilo conductor que es la apuesta por la precarización del empleo como forma de permitir la externalización de riesgo empresarial y coste laboral, y desde ahí recuperar márgenes de beneficio o excedente.

Yo creo que en realidad la legislación laboral se concibe como una

especie de placebo para evitar entrar en otro tipo de reformas estructurales que de verdad aborden los problemas de competitividad de la economía española, desde parámetros distintos a la devaluación de los salarios y la pérdida de garantías en el puesto de trabajo.

Es incluso irritante escuchar a líderes políticos vincular la última reforma laboral con la creación de cientos de miles de puestos de trabajo. Cuando precisamente esa es una de las particulares disfunciones de nuestro modelo económico. En periodos de recesión destruye empleo como ninguno, y en periodos de recuperación genera muchos puestos de trabajo, en general de baja calidad y escasa productividad comparada. La legislación laboral no es la que determina el volumen de trabajo. sino la actividad económica. Eso sí, la legislación laboral mediatiza la calidad del empleo, que es pésima en demasiadas ocasiones, e incentiva unos comportamientos u otros ante las crisis o los cambios.

Para reforzar este argumento de forma empírica —no es la legislación laboral la que determina el volumen de empleo—, no hay que salir de España. Con la misma norma, hay territorios que duplican o incluso han casi triplicado la tasa de paro de otros. Y los ciclos de destrucción y creación de empleo llevan ritmos distintos en función de la estructura productiva, y no de las normas laborales, que como digo son homogéneas en todo el país.

Por tanto esa tendencia que subyace en mayor o menor medida en todas las reformas laborales hay que tenerla en cuenta a la hora de hablar de reequilibrar la posición negociadora entre empresarias/os y trabajadoras/es.

Es cierto que la reforma laboral de 2012 fue particularmente intensa y agresiva con la principal institución que equilibra la relación entre empresa y trabajo, que no es otra que la negociación colectiva. Es cierto que se ha pretendido debilitar el convenio colectivo y la fiabilidad en su aplicación. Con la coartada de la necesidad de flexibilidad interna en las empresas, se produjo un reforzamiento del poder empresarial a la hora de justificar la modificación de las condiciones laborales y la inaplicación del convenio colectivo.

También se interfirió desde la ley en la capacidad de estructuración autónoma de la negociación colectiva, al determinar la preferencia de

aplicación del convenio de empresa respecto al sectorial en aspectos tan importantes como el salario —que ahora puede ser reducido sin mediar ninguna causa ni justificación económica—. Y se "contractualizó" el convenio colectivo al eliminar la ultractividad, imponiendo un plazo de negociación del mismo bajo el riesgo de que en caso de no llegar a un acuerdo para su renovación, el convenio pierde su vigencia —salvo pacto en contrario—.

En definitiva, toda una batería de medidas para debilitar el poder de negociación de las y los trabajadores, con la finalidad de facilitar la devaluación de los salarios que se había prescrito para España como terapia de choque ante la crisis, ya que al estar en el euro no podíamos devaluar la moneda, como se había hecho en todas las crisis anteriores.

Por tanto, como tantas veces hemos afirmado, la derogación de los aspectos centrales de la reforma laboral del año 2012 es condición necesaria para recuperar un cierto equilibrio en las relaciones laborales. Condición necesaria, pero no suficiente.

Porque en España siguen existiendo patrones de comportamiento que debilitan objetivamente la capacidad de negociación de los trabajadores, e incluso no ya la capacidad de negociar, sino de hacer cumplir preceptos básicos de la legislación laboral. Como ya se apunta en otros apartados de esta entrevista, la contratación y su creciente rotación —tanto entre los contratos temporales como en los indefinidos— supone una segmentación laboral con múltiples consecuencias. Algunas son profundamente antisociales, porque no permiten un mínimo de estabilidad vital en quien se ve atrapado en una rotación de puestos de trabajo. Otras son antieconómicas, pues es difícil pensar en una cualificación laboral, o en una adquisición de competencias, sin un puesto de trabajo medianamente asentado.

¿Qué relación deberían tener los sindicatos con los partidos políticos? ¿Y con el Gobierno? ¿Y con los movimientos sociales?

Considero que, en lo referente a los partidos políticos y los gobiernos, no debemos hablar en futuro, pues la autonomía sindical es un hecho consolidado desde hace mucho tiempo, al menos en lo que respecta a CCOO. Otra cosa es la relación con los movimientos sociales, que es objeto

de permanente reflexión.

Vayamos por partes: ¿qué quiere decir "autonomía con respecto a los partidos políticos"? Pues que no existe vinculación de ningún tipo entre el sindicato y los partidos políticos, mucho menos supeditación a sus estrategias partidarias. Recomiendo que se lean las incompatibilidades entre la actividad sindical y la política que tenemos recogidas en nuestros estatutos y verán como lo que acabo de decir no es una mera declaración de intenciones, sino que lo hemos preservado en nuestro código de conducta.

De todas maneras, quiero aprovechar para dejar claro que "autonomía sindical respecto a los partidos políticos" no quiere decir que CCOO no tenga adscripción ideológica. CCOO está nítidamente ubicada en la izquierda social.

Con respecto a los gobiernos, CCOO es, simple y llanamente, independiente y actúa de la misma manera respecto a un Gobierno de un signo que de otro. Ante cualquier coyuntura económica y política, el sindicato tiene su propuesta reivindicativa y la intentamos llevar a cabo a través del diálogo social y de la concertación. Cuando las contrapartes se avienen a razones, suscribimos acuerdos; cuando no se atienden nuestras propuestas, recurrimos a la movilización sin importarnos el color del Gobierno. En la historia reciente de este país encontraréis suficientes ejemplos de ambas cosas.

No puede ser de otra manera, si el sindicato estuviese supeditado a intereses partidistas o gubernamentales, estaría autolimitando su acción reivindicativa y con ello traicionando los intereses de los trabadores y trabajadoras.

Con respecto a los movimientos sociales, la cosa es diferente. Movimientos sociales hay muchos y muy diversos, con muchos de ellos compartimos reflexiones, propuestas y confluimos en la acción.

Esto no quiere decir que en ocasiones no surjan desconfianzas e incluso desencuentros. Algunas organizaciones que forman parte de los movimientos sociales en ocasiones nos ven como si quisiésemos apropiarnos de sus iniciativas y en no menos ocasiones nosotros reaccionamos mal.

Creo que está muy claro que en CCOO nunca hemos abrazado los

postulados pansindicalistas que consistían en concebir al sindicato como un proyecto que debía abarcarlo todo, incluso la acción política, y que, por tanto, entendía la relación con otras organizaciones sociales de manera instrumental. Nosotros no nos planteamos competir con nadie; antes al contrario, consideramos que debe haber una amplia confluencia entre las organizaciones que compartimos objetivos y propuestas, respetando la autonomía de cada uno, si queremos generar dinámicas de cambio en las políticas sociales.

SINDICALISMO Y FEMINISMO

¿Cómo se plantea desde CCOO la relación con el pujante movimiento feminista en España?

CCOO ha formado parte e, incluso, diría que ha ido en vanguardia del movimiento feminista en España. Y, desde luego, nuestra voluntad es participar e impulsar las distintas plataformas que existen desde una visión inclusiva y de fomento de la pluralidad.

Pero más allá de estas cuestiones, que son claras para el sindicato, lo que está ocurriendo con esa pujanza a la que hace referencia la pregunta merece una reflexión de cierta profundidad para un sindicalismo de clase y sociopolítico como es el de CCOO.

¿Cómo interpretamos esta irrupción social del feminismo que ha tenido dos hitos imponentes en las manifestaciones del 8 de marzo estos últimos años? ¿Cómo fortalecemos las políticas de igualdad de género en la acción sindical, y qué podemos aprender de lo sucedido para mejorarla?

Creo que es interesante hacer algunas valoraciones sobre ambas cuestiones.

En primer lugar, es bastante evidente que la desigualdad, que ha crecido en la sociedad española en la última década, tiene una especificidad muy clara en la que se da entre hombres y mujeres. Especificidad porque hablamos de una desigualdad atávica, si se me permite el término. Tiene que ver con pautas culturales muy arraigadas en las sociedades. Para comprobarlo, no hay más que echar la vista atrás apenas unas décadas.

Pero no es menos cierto que, si lo hacemos, también comprobaremos el

enorme avance logrado en esas mismas décadas. España ha cambiado mucho en materia de igualdad entre hombres y mujeres, y eso hay que ponerlo en valor. Y, sin embargo, es ahora cuando se produce esta movilización de carácter masivo, muy trasversal en cuanto a ideas, edades, perfiles de mujeres, etc.

En mi opinión, esto tiene que ver con la desigualdad de género y el avance de las ideas básicas del movimiento feminista. Este es el hilo conductor que, ahora mismo, mejor conecta las motivaciones de carácter personal con un discurso de irrupción política. Las mujeres tienen motivaciones muy diversas para sentirse aún en una situación de desigualdad real, pese a que los espacios ganados de igualdad formal han sido muchos.

Es muy interesante observar que la masividad de las movilizaciones del 8 de marzo es producto de un potentísimo catalizador. Una especie de subjetividad colectiva que aflora porque seguramente tiene que ver con elementos cuantificables —brecha salarial, segregación ocupacional, muy mayoritario el porcentaje de mujeres que interrumpe su trayectoria laboral remunerada para cuidar hijos o personas dependientes—; pero que seguramente y quizás, ante todo, tiene que ver con elementos más intangibles, menos medibles —la inseguridad o acoso que tantas mujeres han sentido o sienten en su vida, la cosificación, el neomachismo incluso entre parte de las generaciones jóvenes—.

Para un sindicato como CCOO, es muy interesante observar ese elemento de identidad que agrega situaciones de mujeres diversas que, a lo mejor, tienen poco que ver en sus autopercepciones de desigualdad, pero que se ven concernidas por esa respuesta violeta que las lleva (y nos lleva) a tomar el espacio público, las calles, con una enorme contundencia. Y aprender de ello para nuestra acción sindical. Lo digo también porque la fragmentación de la clase trabajadora por la vía de la precariedad, la inestabilidad y la ruptura de la empresa integrada ha tenido entre otras muchas consecuencias el debilitamiento de la identidad de clase. Y fortalecer esa subjetividad es una necesidad para el sindicalismo difícil de acometer tras décadas de lluvia fina de individualismo neoliberal.

En segundo lugar, es de sumo interés para un análisis sindical la grieta o

incluso el abismo que se puede abrir entre la igualdad formalmente existente (leyes, convenios, normas) con lo que ocurre cuando esa formalidad se contrasta con las inercias del sistema y de la sociedad. Cuando en el sindicato hablamos de la necesidad del sindicalista de referencia en las empresas y de sistematizar una atención cualificada en las mismas, no es solo como una forma de utilizar eficazmente los recursos. Es porque la acción sindical hoy en día, con la multiplicidad de situaciones que se dan en el mundo del trabajo, debe dar una respuesta pegada al terreno. La detección de muchas desigualdades, de muchas precariedades, solo se va a producir si pasamos del periscopio al microscopio.

El sindicato es un elemento de agregación de intereses, pero cuando el ecosistema en el que te mueves es tan poliédrico, la agregación no es sinónimo de generar homogeneidades normativas y pensar que ya está el trabajo hecho. En la gran mayoría de los convenios se ha logrado una igualdad normativa, es decir formal, entre mujeres y hombres. Pero en la cotidianidad de la empresa, cómo y quién se contrata y se despide, para qué puestos, a quién se promociona, es donde se sigue observando una desigualdad real. Los planes de igualdad son una magnífica herramienta para poder diagnosticar esas desigualdades que a veces pueden ser poco perceptibles, y convertirlas en propuesta sindical que acaben concretándose en un convenio colectivo.

Lo sucedido los últimos 8 de marzo nos está dando pistas de que el fenomenal ejercicio de empoderamiento colectivo que han protagonizado las mujeres en España es la otra cara de innumerables percepciones de desigualdad, que van desde espacios públicos y económicos hasta situaciones personales o íntimas. Que han generado identidad colectiva, seguramente más fuera que dentro de los centros de trabajo. Por eso es una magnífica oportunidad para el sindicato de aprender para dotar así de mayor profundidad y calidad a la acción sindical.

SINDICALISMO Y JUVENTUD

¿Hay un envejecimiento del sindicalismo? ¿Qué piensa que debería hacer CCOO para atraer jóvenes a la actividad sindical?

Sí, tenemos que reconocer que hay un cierto envejecimiento de nuestra afiliación y de nuestros activistas sindicales. Este fenómeno tiene diversas causas, yo señalaré dos: la primera hace referencia al tiempo histórico en el que los jóvenes de ahora han crecido, con las referencias culturales individuales y colectivas que este tiene asociadas. Este es un tiempo en el que el desempleo masivo, las nuevas modalidades que ha adoptado el trabajo, junto a la devaluación de las condiciones en que este se ofrece han contribuido a una relativización del papel del trabajo como factor de socialización y de materialización de proyectos personales. La cuestión es aparentemente simple: si el trabajo pierde centralidad en la vida de los jóvenes, el sindicato que está consustancialmente asociado al trabajo también pierde centralidad.

Por otra parte, debemos tener en cuenta que el desempleo golpea de manera más desgarradora a los jóvenes, y entre los que tienen trabajo, este es precario y discontinuo. Si entran menos jóvenes al mercado laboral, entran menos jóvenes al sindicato.

No obstante, en CCOO agrupamos a un volumen de gente joven nada despreciable, aunque marcadamente insuficiente si atendemos que son la gente que más necesita al sindicato. De ahí que la organización de los jóvenes la hayamos colocado como una de nuestras grandes prioridades.

Disponemos de responsables de juventud en cada una de nuestras estructuras de dirección, desplegamos campañas específicas sobre los temas más diversos; una de las que considero más acertadas es la que hemos llevado a cabo en torno a los becarios y estamos reflexionando sobre la adecuación de nuestras estructuras orgánicas para acometer con mayor eficacia esta tarea.

De hecho, quiero resaltar que tenemos comprometida una conferencia, que es como un minicongreso, para debatir en el conjunto de la organización tanto la problemática de los jóvenes y de las iniciativas a desarrollar como de las fórmulas de encuadramiento más idóneas para que vean en el sindicato un ámbito suficientemente atractivo para enfrentar sus reivindicaciones colectivas.

LA DEMOCRATIZACIÓN DE LA EMPRESA

Parece que hay un resurgir del debate sobre la participación de los trabajadores en la empresa. ¿Qué posición tiene CCOO sobre el tema?

La democratización y la participación de los trabajadores en la empresa es una de las mayores aspiraciones desde una perspectiva del interés social de la economía. Que las decisiones de inversión privada se tomen teniendo en cuenta intereses generales es sin duda una aspiración a la que el movimiento sindical no puede renunciar.

Hoy en día el gran reto de la izquierda política y social comprometida con la transformación del mundo es repensar la economía y la empresa —que fundamentalmente es un espacio de poder— desde la democracia, ya que lo más relevante para generar sociedades más libres, equitativas y justas, además de la distribución de los bienes y servicios producidos, es la propiedad de las empresas.

Es un tema que tiene varias dimensiones que conviene distinguir. En primer lugar, la democracia económica, aun siendo un concepto complejo que admite distintas interpretaciones, nos habla de la posibilidad de que seamos los ciudadanos en cuanto personas trabajadoras, quienes tomemos decisiones sobre cuatro preguntas clásicas de la economía: ¿qué producir, para quién producir, cómo producirlo y cómo repartir la riqueza generada?

El Estado, al introducir el criterio de necesidad en la asignación de recursos para cubrir algunos bienes y servicios (sanidad, educación, dependencia, etc.) permite que no sean solo los criterios de mercado —es decir, aquellos que tienen mayor poder adquisitivo— los que determinen *qué* se produce y *para quién* se produce.

Pero es la creación de "capital colectivo" la que permite que los trabajadores podamos participar en la toma de decisión de las otras dos preguntas clásicas de la economía: ¿*cómo* producir? y ¿*cómo repartir* la riqueza generada?

En el *cómo* producir, la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas es determinante para que no se atiendan solo las razones de rentabilidad cortoplacista del capital, y se mejoren las condiciones de trabajo, la salud laboral, se negocie el ritmo de incorporación del cambio tecnológico, se gestione de forma inclusiva la fuerza laboral ante

modificaciones coyunturales de la demanda. Todo ello, en términos macro de todo un país, determina la capacidad de creación de empleo estable, decente y con derechos, enfrentándose a la lacra de la precariedad laboral.

En él *cómo repartir* la riqueza generada, la distribución primaria de la renta entre trabajadores y accionistas-rentistas, resulta evidente que una mayor participación de los trabajadores en el capital de las empresas reduce la desigualdad social de un país.

Resulta evidente que los sindicatos somos el principal agente social que introduce la democracia en la empresa, pero los sindicatos operamos en diferentes marcos legales: algunos de ellos son más favorecedores de la democratización de la empresa, y otros no.

Si bien es cierto que la participación también es un concepto amplio, que va desde procedimientos de información-consulta hasta la intervención de los trabajadores en los órganos de la empresa, no se puede hablar de participación si los trabajadores no están en situación de ejercer cierta influencia en los asuntos de la empresa.

La participación de los trabajadores en los Consejos de Administración es una cuestión muy relevante en la mayor parte de los países europeos. 17 de los 27 miembros de la Unión Europea, además de Noruega, tienen sistemas que garantizan el derecho de los trabajadores a estar representados en el consejo de administración o de supervisión de sus empresas, con poder de decisión.

Repensar la economía desde la democracia debe impulsar, por tanto, la creación de sólidos espacios de "capital colectivo" en la empresa capaces de ofrecer marcos de intervención sindical que incrementen la participación de los trabajadores en su gestión y, en algunos casos, una distribución más igualitaria del capital en ellas: como planteó la ley de cogestión alemana de 1976; los fondos de inversión colectiva de los trabajadores instaurados en Suecia en 1984; o la reciente propuesta de participación de los trabajadores en los consejos de administración aprobada por el Partido Laborista británico en su reciente Congreso de Liverpool por iniciativa de su responsable de economía, John McDonnell.

En España ha resultado muy provechosa para los intereses de los trabajadores la participación de los representantes sindicales en las

empresas públicas, fruto del acuerdo INI-Teneo con CCOO y UGT en 1995 a la hora de enfrentarse a expedientes de regulación de empleo, procesos de privatización, ventas de empresas y cierres de centros de trabajo. Dicha actividad en los consejos de administración fue complementada por la acción sindical habitual en estas situaciones, movilizaciones laborales incluidas.

También es un buen ejemplo, en este caso en la empresa privada, el acuerdo alcanzado en 1994 en Construcciones Auxiliares del Ferrocarril, empresa del sector de construcción de material ferroviario con más de siete mil trabajadores y con centros de producción en todo el mundo, por el que parte del capital de la empresa se vendió a los trabajadores, que actualmente detentan la propiedad de más de un 25% de la empresa, agrupado en Cartera Social, que es el primer accionista de la empresa.

No obstante, la participación financiera de los trabajadores en la empresa también acarrea riesgos desde un punto de vista sindical que no podemos obviar. Desde el momento en que una parte de la retribución del trabajador pueda estar vinculada a la marcha de la empresa o al valor de sus acciones, si tenemos en cuenta que el proceso productivo se ha desintegrado, la tentación de maximizar el resultado empresarial sobre la reducción de costes de las empresas subalternas de la principal, puede "contaminar" a la clase trabajadora "propietaria".

Es decir, que se agudice la contradicción entre los trabajadores que estén en la parte central de la cadena de valor y posean parte del capital, con quienes están en las partes secundarias cuya disminución salarial o precarización del empleo se utilice para maximizar los beneficios de la empresa principal.

Por ello, nuestra visión sobre la participación del trabajo en el capital colectivo no es algo que vinculemos a un modelo de apropiación de la productividad de la empresa y sus excedentes (algo legítimo), sino a una forma de fortalecer la posición de trabajadores y trabajadoras de forma colectiva (es decir, sindicalizada) en la toma de decisiones estratégicas empresariales.

Por lo tanto, la lógica de la participación financiera en la empresa no se puede disociar de lo que planteamos como hilo conductor de toda la

entrevista. La visión periférica del mundo del trabajo organizado y sindicalizado, sobre la cadena de valor, desbordando el estricto perímetro de la empresa.

Si no, estaríamos hablando de un sistema de retribución variable vinculado a objetivos o evolución del precio de acciones, que como sindicato nos genera serias dudas para determinar estrategias de actuación, pudiendo ser contraproducente.

Sin embargo, este planteamiento puede parecer utópico si ni siquiera se apuran los márgenes que el derecho laboral otorga en materia de procedimientos de información y consulta, que ni siquiera cuestionan la posesión del capital, sino que disputan la capacidad del empresario de organizar unilateralmente la empresa.

Es cierto y este también es un tema de importancia. En algún momento anterior hablaba de la importancia de que el sindicalismo utilice no solo el periscopio sino el microscopio. La cualificación de la acción sindical y el salto adelante en su utilidad tiene que venir de un pulso por disputar el acceso a la información en el centro de trabajo.

Hoy en día hay cuestiones de importancia capital que deben resolverse desde una acción sindical vinculada a la respuesta múltiple porque múltiples son las realidades de los centros de trabajo. Antes me refería a las desigualdades de género, y el potencial de los planes de igualdad para corregirlas, pero hay otras herramientas como los planes de prevención de riesgos laborales o la información económica de la empresa. Cabe recordar la necesidad de recabar información sobre las contrataciones en las empresas, o a partir de ahora de negociar las formas de control efectivo de la jornada de trabajo y su distribución.

En un tejido dominado por pequeñas empresas o microempresas, las necesidades de adaptación permanente de la competencia y las habilidades profesionales ante las innovaciones tecnológicas, requieren de un conocimiento de la evolución del sector. Este ejercicio de prospección no siempre está en condiciones de hacerlo esta ingente cantidad de pequeñas empresas especializadas en producir un bien o un servicio, pero sin la suficiente dimensión ni masa crítica para prever los cambios en tiempo y forma.

El sindicalismo en este terreno puede jugar un papel relevante, si contamos con un marco institucional reconocido y que nos permita utilizar nuestra penetración en miles de empresas para anticipar los cambios. Y aquí, la información que extraemos en el centro de trabajo, junto a la presencia en los distintos espacios bipartitos y tripartitos, nos puede permitir ser un agente dinamizador fundamental. La segmentación de la clase trabajadora del futuro puede venir determinada en buena parte por el acceso democrático a la formación y reconocimiento de las cualificaciones de forma permanente.

Los sistemas de participación, información y consulta requieren poder sindical, conocimientos y un refuerzo de nuestros representantes en las empresas, a nivel de sindicalistas de referencia y también de procesos de formación sindical permanente para los "cuadros" sindicales.

Hay que reconocer que estas dinámicas son complicadas porque las reformas introducidas en los últimos años han ido en sentido contrario, incrementando el poder de decisión discrecional del empresariado en una visión neoautoritaria de la relación laboral y la organización de la empresa.

Con excesiva frecuencia el corolario de todo esto es que las previsiones, e incluso los mandatos legales, se incumplen o se cumplen de forma burocratizada y poco útil en las empresas. Los planes de prevención o de igualdad se limitan a reiterar modelos más o menos estandarizados que no responden a los riesgos reales o las desigualdades efectivas que se dan en los centros de trabajo.

Recuerdo una anécdota en una asamblea comarcal en Iurreta (Bizkaia) al calor de una propuesta de la patronal vasca Confebask denominada "Nuevo modelo de relaciones laborales" en la que se hacía una defensa, al menos teórica, de la participación de los trabajadores en la marcha de la empresa. Pregunté en voz alta a unas 90 delegadas y delegados: "¿Tenéis alguna dificultad para acceder a la información económica de la empresa?" La respuesta fue una sonora carcajada que suponía todo un termómetro para explicar la situación real de ese "nuevo modelo" de relaciones laborales.

ROBOTIZACIÓN Y DIGITALIZACIÓN.

¿UNA AMENAZA?

¿Qué aspectos de la introducción de la digitalización, la robotización o la inteligencia artificial en la actividad productiva pueden ser una amenaza para la acción sindical?

La idea de que los robots terminen sustituyendo a la fuerza de trabajo humana ha estado alimentando utopías y distopías durante décadas. El avance de la automatización y la inteligencia artificial ha hecho proliferar las advertencias que predicen un impacto negativo en el trabajo, en su calidad y remuneración, e incluso la desaparición de un porcentaje muy alto de empleos no calificados en sociedades avanzadas. Creo que estas advertencias deben ser consideradas, pero también dimensionadas.

No hay que olvidar que cada año se crean cerca de 40 millones de puestos de trabajo en todo el mundo. Hay 823 millones más de trabajadores que hace veinte años. Hoy hay un total de 3.190 millones de trabajadores en el mundo. En un escenario de potencialidades y riesgos, es evidente que habrá empleos y competencias que serán redundantes, otros que adquirirán más relevancia y otros que emergerán como verdaderas innovaciones. Pero muchas de las dinámicas emergentes no son nuevas; lo nuevo del actual cambio tecnológico es que los trabajadores no están compartiendo los beneficios generados.

El propio Paul Krugman dice que cada vez más economistas están de acuerdo en que uno de los factores clave en el estancamiento salarial ha sido la disminución del poder de negociación de los trabajadores, que tiene causas políticas. Es cierto que hay cambios profundos en el mundo del trabajo, pero tienen más que ver con la política y el poder que con la tecnología.

Si la robótica y la digitalización estuvieran cambiando todo dramáticamente, veríamos un fantástico crecimiento de la productividad y no lo vemos. En los Países Bajos, en Francia, en Italia, en Alemania, en los años sesenta hubo aumentos anuales de la productividad entre el 4-6 por ciento. Desde el año 2000, estos países están teniendo aumentos de productividad anuales inferiores al 2 por ciento. En Estados Unidos, todo el mundo lleva bastantes años hablando de que están cayendo las tasas de crecimiento de la productividad.

La convergencia de las tecnologías desplegadas por el desarrollo de la

digitalización (Big Data, Artificial Intelligence) permitirá que la producción industrial en el futuro se caracterice por procesos muy flexibles que facilitarán una fuerte individualización de los productos, generando un valor intangible (diferenciación, personalización, velocidad de entrega) a los bienes industriales y de servicios tradicionales. No obstante, la creación de este valor intangible solo será posible si hay una distribución más equitativa de la productividad generada.

En todo caso, los sindicatos no podemos obviar que la digitalización permite una gran captura de datos por parte del empresario que debe negociarse con los representantes de los trabajadores, en relación a la salud y seguridad en el trabajo, transparencia y accesibilidad de los datos obtenidos, la privacidad, seguridad y confidencialidad, a la propia transparencia algorítmica, incluido el derecho a impugnar cualquier decisión relativa a esta que les concierna.

Asimismo, hay una gran incertidumbre en cuanto a las habilidades digitales que requerirán las y los trabajadores en el futuro. En ningún caso se puede achacar a una descualificación digital el actual estancamiento salarial en gran parte del mundo desarrollado.

En este sentido, resulta muy interesante un reciente estudio para el Reino Unido, a partir de 41 millones de anuncios de trabajo *online* emitidos entre 2012 y 2017, que llega a varias conclusiones interesantes sobre los empleos que se espera que crezcan en los próximos 10-15 años: 1) las ocupaciones que más van a crecer son aquellas en las que se utilizan habilidades digitales para tareas no rutinarias, solución de problemas y creación de productos digitales y audiovisuales; 2) sin embargo, el análisis también muestra que disminuirán de forma importante determinadas ocupaciones que son intensivas en algunas cualificaciones digitales rutinarias, como las relacionadas con la utilización de programas informáticos con fines administrativos (nóminas, contabilidad, cadena de suministro, ventas); 3) por último, también muestra que crecerán ocupaciones que actualmente no son digitalmente intensivas, y que están relacionadas con los servicios directos a las personas.

Por eso, frente a los cambios tecnológicos, resulta imprescindible reforzar el mermado poder de negociación de los sindicatos; creo que no se

trata solo de recuperar capacidad de negociación perdida, sino de afrontar una profunda modernización de las relaciones laborales que democratice las empresas.

¿Puede haber otros aspectos positivos? ¿Qué nuevas formas de acción sindical se plantea CCOO?

Creo que la robotización y digitalización de una parte creciente de los procesos productivos también debe ser un estímulo para que los sindicatos pongamos en valor la inteligencia emocional que los trabajadores aportamos al trabajo, cuya remuneración a menudo está infravalorada por parte de las empresas.

Las empresas, como el conjunto de nuestra sociedad, reconocen en mucha mayor medida, sobre todo en términos retributivos, la inteligencia racional que ha sido validada a través de un sistema de formación reglado. De esta forma, los sindicatos lograrían un reparto más igualitario de esta nueva "productividad emocional".

Asimismo, hay muchas herramientas digitales que permiten que las plataformas se conecten con los trabajadores y que también sirven para que los trabajadores se organicen alrededor de reclamaciones colectivas; las hay que permiten que los trabajadores migrantes se relacionen entre sí para demandar condiciones de trabajo más justas, otras que proporcionan acceso a servicios legales.

Como decía en la respuesta a la primera pregunta, el movimiento sindical organizado debe aprender a utilizar esas nuevas herramientas digitales. Hay varios ejemplos de cómo la cooperación entre los sindicatos y los trabajadores de la plataforma puede promover y fortalecer la negociación colectiva, los derechos de los trabajadores y ayudar a regular el trabajo informal. Uno de estos casos es la lucha por la plataforma en línea danesa Hilfr.dk, que proporciona servicios de limpieza en casas particulares para alrededor de 1.700 clientes en todo el país. A partir de agosto de 2018, más de 400 trabajadores que alguna vez fueron considerados *freelancers* ahora son considerados empleados, disfrutando de importantes garantías bajo un nuevo convenio colectivo.

Otros casos no son tan exitosos; por ejemplo, los estudios realizados sobre los trabajadores de plataforma en el sector doméstico llegan a la

conclusión de que las herramientas digitales *online* son útiles para socializar y resolver problemas, pero no tanto para organizar a los trabajadores y promover cambios más estructurales en la negociación de las condiciones de trabajo. Parece que estas herramientas digitales en entornos laborales organizativamente desestructurados obtienen muchos menos éxitos.

Las ideas no viven sin organización, incluso en el mundo digital.

SINDICALISMO INTERNACIONAL

¿Qué papel juegan y podrían jugar las organizaciones sindicales internacionales en las instituciones multilaterales OMC, OIT, FMI?

Desgraciadamente, soy muy consciente de que en la actualidad el papel del sindicalismo internacional en la escena multilateral es anecdótico. Entre otras causas, cabe destacar la falta de democracia de las instituciones multilaterales y la falta de competencias adecuadas. Creo que la Organización Mundial del Comercio (OMC), el FMI y la propia Unión Europea deben ser organizaciones que defiendan los intereses de las personas trabajadoras, para ello es necesario que se garantice la participación de las organizaciones sindicales.

Solo siendo un contrapoder organizado, con prioridades compartidas y con estrategias bien elaboradas, nuestra presencia en los organismos supranacionales o multilaterales será eficiente y útil para la clase trabajadora de todo el mundo.

No obstante, creo que debe seleccionarse con cuidado en qué ámbitos participamos los sindicatos, y en cuáles no, para evitar legitimar con nuestra presencia determinados foros que fomentan y refuerzan modelos económicos neoliberales.

Están debatiéndose algunas iniciativas en Naciones Unidas, como el Tratado Vinculante de Derechos Humanos y Empresas Multinacionales, y se está desarrollando la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). ¿Qué esperas de ambas iniciativas a nivel sindical?

Desde CCOO consideramos que uno de los objetivos del sindicalismo internacional, que compartimos con organizaciones de la sociedad civil, debe ser conseguir que se apruebe un Tratado Vinculante de Derechos

Humanos y Empresas Multinacionales. Es imprescindible tener un instrumento jurídico vinculante que regule, en el marco del derecho internacional y en relación a los derechos humanos, la actividad de las empresas transnacionales. Estas deben responder de sus actividades internacionales para evitar abusos y violaciones de derechos laborales como parte de los derechos humanos en las cadenas de suministro.

Actualmente, las empresas transnacionales externalizan producción, y también riesgos. Esta es una de las peores consecuencias de la globalización asimétrica, no se globalizan derechos y se produce una competencia a la baja de las condiciones laborales, tanto en los países donde se externaliza la producción como en los países de origen de las empresas multinacionales.

Creo que resulta evidente que, en muchos casos, la externalización internacional del proceso productivo solo busca, por parte de las empresas, burlar el derecho laboral fuera del país donde tienen su sede. Ante esta situación, se hace necesario que las empresas rindan cuentas en las cadenas mundiales de producción.

Se deben fijar políticas y procedimientos de diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos. Es imprescindible una base legal para la aplicación de la jurisdicción extraterritorial de la compañía matriz, es decir, poder acudir a la justicia del país donde la empresa tenga la sede. Al mismo tiempo, las víctimas de ataques a los derechos humanos deben tener acceso a recursos jurídicos y asistencia legal, y a la cooperación internacional en los casos que tienen carácter transnacional.

Esto significaría un importante avance en la defensa de los derechos humanos, la creación de un nuevo modelo de desarrollo verdaderamente sostenible, y de inversión responsable, y creo que, en la práctica, el reconocimiento de que los derechos humanos se sitúan por encima de los beneficios empresariales.

La Agenda 2030 y los ODS de Naciones Unidas suponen una enorme oportunidad para conseguir un desarrollo inclusivo en un medio ambiente saludable y para situar a las personas en el centro, aprovechando todo su potencial con principios de igualdad y dignidad.

Los ODS deben marcar todas las políticas públicas y las agendas gubernamentales, empresariales y sindicales. Todos y todas tenemos

responsabilidad en su consecución. Como no puede ser de otra manera, para CCOO los ODS prioritarios son aquellos relacionados directamente con la promoción del trabajo decente, los derechos laborales, la reducción de la pobreza, la igualdad entre hombres y mujeres, la libertad de asociación y sindicalización y el derecho a la negociación colectiva.

Para nosotros, la OIT es un socio clave en nuestra acción diaria para lograr el trabajo decente basado en salarios dignos, condiciones laborales justas, garantía de protección social, eliminación de la discriminación y la desigualdad en el trabajo y de las brechas salariales por razón de sexo.

¿Se podría extender el Convenio de Trabajo Marítimo a otros sectores?

La labor de redacción de normas internacionales por parte de la OIT es de enorme importancia frente a los nuevos retos de una economía globalizada.

El Convenio de Trabajo Marítimo o MLC2006, que implica a más de un millón cuatrocientos mil trabajadores, se considera el primer Convenio Colectivo Internacional, ya que supone una garantía para los trabajadores y trabajadoras de la marina mercante, dadas sus especiales condiciones de trabajo, por la lejanía en la que se lleva a cabo, el carácter internacional y la globalización de las banderas de conveniencia de los buques.

Creo que también debería alcanzarse un convenio colectivo internacional sobre el trabajo doméstico por el elevado número de personas ocupadas en todo el mundo, por las extremas condiciones de precariedad en las que se realiza, por el nivel de desprotección al que está sometido. Así como por su carácter transnacional, ya que es frecuente que se emplee a personas de nacionalidad extranjera como empleados o empleadas domésticas, en muchas ocasiones en régimen de semiesclavitud, de total informalidad o con unas condiciones laborales que no respetan los mínimos exigibles.

¿Podríamos decir que los Convenios de la OIT y los Acuerdos Marco Internacionales (AMIS) con empresas multinacionales son un marco adecuado para globalizar derechos laborales?

Sí. Si entendemos que la negociación colectiva es una garantía de calidad en las condiciones laborales de los y las trabajadoras, esta debería tener un carácter transnacional, de igual modo que la naturaleza de las empresas y de los procesos productivos donde se desarrolla la actividad

económica es también global.

Los convenios de la OIT cumplen el requisito de tener un carácter global y de establecer las condiciones mínimas exigibles para que un trabajo se considere decente en cualquier parte del mundo. Pero creo que resulta evidente que los convenios de la OIT tienen una clara limitación, en cuanto que no tienen carácter vinculante, lo que deja a la discrecionalidad de los estados su ratificación y su posterior desarrollo y control de cumplimiento.

Por su parte, la importancia de los AMIS radica en que, mediante la información de toda la cadena de producción, se puede articular la acción sindical y la defensa del trabajo decente a lo largo de todo el proceso a nivel global. En CCOO creemos que estos acuerdos son el principal instrumento para la equiparación de condiciones laborales de todas las personas trabajadoras que toman parte del proceso productivo, lo que reduce desigualdades y el margen del que dispone la empresa multinacional para lucrarse mediante la imposición de condiciones abusivas en países con bajos niveles económicos, normativas más laxas e incluso inexistentes en materia laboral y de salud y seguridad en el trabajo. Son capaces de evitar el *dumping* laboral que supone desigualdad, injusticias sociales y la pérdida de derechos laborales y sociales, tanto en los países más ricos que externalizan la producción como en aquellos en los que se ubican los centros de producción descentralizados, puesto que la tendencia general es que las condiciones laborales vayan a la baja.

Los AMIS son la respuesta de las organizaciones sindicales a las empresas multinacionales en las cadenas de producción globales. La defensa a nivel global de los intereses de los y las trabajadoras contra el capital globalizado.

Las relaciones laborales a escala transnacional no tienen un poder estatal que se erija como garante de ellas. La gobernanza global conlleva una multiplicidad de interrelaciones a nivel internacional entre estados, organizaciones internacionales intergubernamentales, ONG, sindicatos nacionales, organizaciones sindicales internacionales, empresas multinacionales…

Los firmantes de los AMIS son las empresas multinacionales en

representación de sus filiales y los representantes de los y las trabajadoras a través de la CSI, los comités de empresa europeos (a nivel de Europa) o los sindicatos nacionales con un ámbito de aplicación transnacional.

Por eso los AMIS, aunque vinculan a los firmantes y han superado la fase inicial en que formaban parte de la responsabilidad social empresarial o corporativa o eran meros códigos de conducta de carácter unilateral en las multinacionales, que gracias a la acción sindical ha pasado a tener naturaleza normativa, todavía deben enfrentar serias dificultades para ser elaborados y para la fijación de sus cláusulas. Además, su seguimiento y control es complicado por el propio carácter global de su ámbito de aplicación.

Aun así, cabe destacar la importancia de los acuerdos globales para la vigilancia y la denuncia de abusos como el *sumangali*, un tipo de trabajo infantil que, aunque prohibido, sigue siendo habitual en el sector textil en determinadas zonas de la India.

¿Por qué los sindicatos se oponen a los actuales tratados de libre comercio e inversión?

Primero, creo que hay que realizar una aclaración: la oposición sindical en ningún caso es respecto al comercio ni al desarrollo económico que puede generar. El problema es un modelo de comercio sin reglas que prioriza los intereses de las grandes corporaciones sobre las personas, sus derechos y el medio ambiente, y que condiciona las normas y los parlamentos nacionales a los beneficios de las empresas.

Muchos de los acuerdos transnacionales de comercio e inversión vulneran los derechos sociales, laborales y sindicales más básicos, lo que pone en riesgo el trabajo decente en todo el mundo. Se favorecen pingües beneficios a las transnacionales mediante reducción de costes laborales y rebajas de condiciones de salario, jornada, protección, seguridad…

Otro de los elementos negativos de esos tratados comerciales es que suponen una pérdida parcial de derechos para la ciudadanía de los países más fuertes del acuerdo, mientras que la de la parte menos desarrollada no se ve favorecida.

¿Cómo ves la perspectiva futura de la Unión Europea y la defensa de los derechos laborales de cara a las próximas elecciones al Parlamento Europeo en 2019? ¿Se

puede hablar de una pérdida de influencia sindical en las instituciones europeas? ¿También se ha deteriorado el diálogo social europeo?

El compromiso que tenemos en CCOO con el proyecto europeo siempre ha sido absoluto. Somos conscientes de que el proyecto de construcción está inconcluso, que no se ha conseguido el objetivo de una Europa social para los y las ciudadanas. Solo puede recomponerse una idea de Europa social con un modelo político que garantice los máximos niveles de democracia, justicia y solidaridad.

Reivindicamos una Unión Europea que promueva el progreso social, la cooperación y que garantice la paz y la convivencia y no solo una unión económica y monetaria que olvida la unificación de derechos, que se ha alejado de la ciudadanía, que sufre un importante déficit democrático en sus instituciones, que ha defraudado demasiadas veces a los y las europeas, que ha recortado derechos y supuesto la precarización laboral.

Para ello, debe potenciarse la Carta Social europea, la Carta Ccomunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, las disposiciones sobre política social del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el Pilar Europeo de Derechos Sociales y las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS).

El diálogo social europeo es básico para contribuir a una Europa de las personas, pero este se ha visto debilitado en los últimos años, en una nueva muestra de ruptura con uno de los elementos definitorios de la construcción europea, por el que apostó tan fuertemente Jacques Delors: la participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones en las instituciones europeas.

Creo que todos somos conscientes de que la Unión Europea está atravesando la mayor crisis desde su creación. La crisis económica ha impactado fuertemente sobre la Unión, pero las políticas para hacerle frente han sido el detonante de la grave situación actual. Las medidas de austeridad impuestas por la Troika y el Semestre Europeo han sometido a la ciudadanía europea a políticas antisociales e injustas, al tiempo que han permitido que las entidades financieras se beneficiaran de ayudas públicas y consiguieran beneficios.

Iniciativas europeas como el Pilar Europeo de Derechos Sociales son un nuevo intento de dar una pátina social a la Unión, pero, no nos engañemos,

este puede ser una nueva decepción para la ciudadanía europea si no se dota de un presupuesto garantizado y suficiente, no tiene carácter vinculante y no se deja a la discrecionalidad de los estados la implementación de sus preceptos. Para CCOO debería pasar de ser una mera declaración de intenciones a un cuerpo de obligatorio cumplimiento de unos mínimos derechos sociales para toda Europa. Se debería avanzar del Semestre Europeo hacia el Semestre Social Europeo, donde, del mismo modo que se hace a nivel económico, se establecieran indicadores y obligaciones de cumplimiento en materia de protección social, estándares de calidad del empleo, niveles mínimos garantizados de rentas… Los estados deberían rendir cuentas de su nivel de cumplimiento de derechos sociales y ser sancionados en caso de incumplimiento.

El Brexit supone un reto en sí mismo para la Unión Europea, y puede además ser especialmente negativo para los y las ciudadanas del Reino Unido y del resto de Europa. Creo que resulta evidente que según cómo se produzca finalmente la salida de Gran Bretaña de la Unión, puede afectar de forma muy diferente a los miles de trabajadores españoles que cada día entran a trabajar al Peñón. Por eso estamos trabajando de forma coordinada con los sindicatos británicos de Gibraltar y con el Gobierno y las organizaciones patronales para garantizar los derechos de las personas trabajadoras de la zona.

Todas estas cuestiones han generado una profunda pérdida de confianza de los y las europeas en las instituciones europeas. Las elecciones al Parlamento Europeo de mayo de 2019 pueden evidenciar este desapego en forma de abstención, y con el previsible avance de la ultraderecha y de los nacionalismos más insolidarios que basan sus programas electorales en el euroescepticismo, el supuesto ataque a la soberanía nacional y los costes sociales y el peligro para la seguridad de la migración. Estas formaciones políticas se mueven entre el escepticismo y el hartazgo frente a unas instituciones europeas que exigen esfuerzos, pero no parecen ofrecer nada a cambio.

Me temo que la previsible nueva composición del Parlamento Europeo será lejana a los intereses de los y las trabajadoras, y que puede estar en las antípodas de la idea de una Europa social garante de los derechos sociales y

laborales.

A pesar de todo, queremos una Europa diferente y trabajamos en este sentido tanto a nivel nacional como en el seno de la CES. La CES debe liderar la movilización de los sindicatos europeos, debe ser el altavoz de la propuesta y la reivindicación de la clase obrera europea frente a las políticas de la Unión Europea que atacan los intereses de los y las trabajadoras, vulneran derechos humanos y dilapidan las políticas sociales, laborales y sindicales en Europa.

SINDICALISMO Y GLOBALIZACIÓN

¿Cómo afrontan los sindicatos los retos de la globalización? ¿Hay instrumentos eficaces para que los derechos laborales se globalicen en un marco de globalización financiera y comercial?

Creo que para afrontar, como una contraparte organizada, los dos tipos de retos relacionados con la globalización, el sindicalismo internacional requiere de estrategias colectivas: 1) por un lado, hay que hacer frente al fenómeno que supone la eliminación de fronteras y distancias a nivel productivo, comercial o financiero y a que los procesos productivos dejan de ser locales —la mencionada externalización productiva se internacionaliza en las cadenas de valor globales—. Por tanto, la acción sindical no puede limitarse a los ámbitos sectoriales ni nacionales, sino que debe ser global; 2) el segundo de los retos es cómo enfrentarse a una gestión neoliberal de la globalización, y a unos gobiernos y unas empresas claramente organizados y que, en muchas ocasiones, comparten objetivos y recetas para maximizar beneficios a costa de reducir derechos de la parte más débil, los y las trabajadoras.

La gestión neoliberal de la globalización genera, y seguirá haciéndolo, desigualdad tanto a nivel de derechos humanos como laborales. Y supone un claro peligro de retroceso en los avances logrados durante el siglo pasado. Los niveles de integración que se producen entre países son distintos, puesto que las medidas impuestas favorecen determinados espectros de los países desarrollados y a las elites sociales, políticas y económicas de cada país. Las políticas de ajuste y reestructuración que han

impuesto han aumentado la fractura social, la inseguridad y los conflictos, además de afectar al medio ambiente. Esto provoca masivas migraciones de población de países pobres, que se han quedado al margen de los beneficios de los mercados globalizados, y que se ven obligados a buscar oportunidades fuera de sus fronteras, así como millones de personas refugiadas que huyen de la guerra, la persecución y la muerte. Vemos día a día como, en demasiadas ocasiones, estas personas se ven desamparadas ante la falta de solidaridad internacional, la ausencia del respeto al derecho internacional, y sufren abusos.

El comercio ha aumentado a la vez que se han agudizado las desigualdades entre los países, y dentro de ellos. La globalización sin normas ni árbitros ha generado que durante 2017, el 1 por ciento de las personas más ricas del mundo consiguieran el 82 por ciento de la riqueza, lo que supone una ralentización del fin de la pobreza y que siempre gane quien ostenta el poder. La globalización solo puede reportar beneficios para las personas trabajadoras si se imponen límites al neoliberalismo abusivo, extractivo y sexista y se reescriben las normas financieras, comerciales, salariales y de empleo en clave democrática, feminista y con las personas en el centro.

Los movimientos migratorios son un fenómeno que no para de crecer y el aumento del número de personas refugiadas que buscan asilo es una realidad. ¿Qué opina el sindicato?

Vamos a ver, los movimientos de personas en busca de una vida mejor y de conseguir un trabajo atraviesan todas nuestras realidades: social, política, laboral y sindical. Es una cuestión geopolítica y un fenómeno social de primer orden que impacta directamente sobre el trabajo, las migraciones están —y deben seguir estándolo— en el centro de nuestras agendas sindicales.

Como agentes sociopolíticos, los sindicatos debemos jugar un papel determinante en el diseño de políticas comunes y globales que garanticen migraciones con derechos. Debemos reivindicar que migrar sea un derecho para todas las personas, pero al mismo tiempo se debe asegurar el derecho a no hacerlo, con la mejora de la situación en los países de origen, actuando sobre la raíz de los motivos para migrar: guerras, conflictos, cambio

climático, explotación laboral e inexistencia de derechos laborales, falta de democracia y libertad, pobreza…

Desde CCOO, queremos participar en espacios donde se determinen las condiciones para garantizar los derechos humanos a los y las migrantes, se combata a las mafias que los explotan, se combata la xenofobia y el racismo, se impida que la migración y sus supuestos riesgos puedan ser la base de discursos de la extrema derecha que cuajen entre determinadas personas, se luche contra las noticias falsas y los estereotipos sobre la migración de determinados medios de comunicación que alimentan una percepción negativa de la inmigración, se establezcan mecanismos para la integración social y laboral de los migrantes, se evite el *dumping* laboral entre trabajadores migrantes y autóctonos.

Estamos hablando de algo muy grave, por eso en el caso de las personas refugiadas que huyen de la muerte, la cárcel y la persecución en su país tenemos la responsabilidad de exigir el cumplimiento del derecho internacional de asilo y protección y de denunciar los incumplimientos por parte de los estados de la Unión Europea de sus obligaciones legales, puesto que se están vulnerando derechos humanos.

También respecto a migraciones y refugio, es necesaria una coordinación global a nivel sindical, puesto que a nivel nacional y regional se llevan a cabo muchas acciones que se deben sistematizar para que nuestras respuestas sean más efectivas y claras.

Hace unos meses se aprobó el Pacto Mundial de Migraciones (PMM) de Naciones Unidas. Una buena noticia empañada, de nuevo, por la escasa capacidad de decisión de los estados miembros de Naciones Unidas de ratificar o no los acuerdos adoptados. No ratificar el PMM supone un ataque al multilateralismo. Una cuestión global y transfronteriza como las migraciones requiere de la cooperación internacional. Lamentablemente, los gobiernos de derechas, insensibles al respeto de los derechos humanos en sus propios países y a nivel global, no han ratificado el PMM.

EPÍLOGO

TENNESSE-CHENGDU, 2024

Douglas volvió a maldecir su trabajo. Se había sentado en la taza del váter apenas unos segundos y su pulsera empezó a emitir ese puñetero bip-bip que llevaba un año taladrándole el cerebro. Llevaba apenas dos minutos encerrado en el baño del enorme almacén de distribución donde trabajaba. Estaba agotado, no podía más.

Trabajaba en aquel gigantesco edificio de las afueras de Nashville (Tennesse) destinado a distribuir productos en varios estados de la zona sudcentral de Estados Unidos (Missouri, Kentucky, Mississippi, Alabama, Kansas, Arkansas, Oklahoma) desde hacía un año, dos meses y tres días y le parecía una eternidad. Agitó el brazo y el bip-bip se apagó, pero Douglas no se engañaba, sabía que eso solo le daba un respiro de tan solo trece segundos. Era el tiempo máximo que admitía la maldita pulserita en modo descanso.

Cuando le contrataron, le obligaron a que firmara una cláusula que especificaba que llevar esa pulsera no suponía ninguna limitación de sus libertades individuales[2]. La legislación de Tennesse, bajo la excusa de la utilización de tecnologías que facilitaran la organización del trabajo, permitía "el control, por parte del empresario, del correcto cumplimiento de las tareas recogidas en el contrato de trabajo". Esa cláusula era la causa de la desesperación de Douglas. Nunca pudo preguntar al sindicato por su legalidad, en aquella planta del gigante mundial de la distribución no había ninguna representación sindical. Una antigualla, decían.

El estado de Tennessee nunca firmó los convenios sobre trabajo forzoso, derecho de negociación colectiva o libertad sindical y protección del derecho de sindicación, alguno de los convenios básicos de la OIT[3], una vieja y burocrática organización internacional que había sido creada hacía

105 años.

El gobernador de Tennesse, un tipo repugnante que nunca se quitaba de la cabeza el sombrero tejano que cubría su grasiento pelo, se jactaba de que su Estado era uno de los veintisiete estados *free unions* (libres de sindicatos[4]) de Estados Unidos donde no se reconoce el derecho a la huelga y se dificulta la afiliación de los trabajadores a los sindicatos y la negociación colectiva.

Esta era la razón por la cual la empresa donde trabajaba Douglas había podido implantar la pulsera inalámbrica que monitorizaba al instante los movimientos de todos los trabajadores.

El "grillete", como lo llamaban Douglas y sus compañeros, era un moderno dispositivo tecnológico que, a través de ultrasonidos y emisiones de radio, era capaz de identificar el lugar exacto de las manos de los trabajadores dentro de las inmensas naves que contienen todos esos productos que los consumidores estamos demandando continuamente.

Según se recogía en el papel que le hicieron firmar, el "grillete" permitía que los empleados localizaran los productos de cada pedido. El contrato decía exactamente: "El objetivo es simplificar las tareas que consumen mucho tiempo, como responder a los pedidos y empaquetarlos para una entrega rápida".

En la práctica era como si tuviera un Gran Hermano pegado a su chepa, un Gran Hermano con el que no podía discutir, al que no podía enfrentarse, ni insultarle, que solo le indicaba con un molesto bip-bip cuando su brazo se había detenido en la misma posición más de trece segundos. Un tiempo que a juicio de la empresa significaba un nivel intolerable de absentismo. Trece segundos era el intervalo de paz que tenía Douglas en su jornada laboral diaria de diez horas, seis días a la semana, cincuenta semanas al año. En el año 2024 no había sindicatos en Tennessee.

El único acto de rebeldía permitido era, cuando los trabajadores querían tomarse un descanso de más de trece segundos, levantar el brazo y agitar el "grillete". Se trataba de una imagen esperpéntica, ver como las compañeras y compañeros de Douglas alzaban y zarandeaban los brazos donde tenían colocada la pulsera, como si padecieran alguna extraña enfermedad epiléptica o estuvieran poseídos por un focalizado y siniestro baile de San

Vito.

Una vez más, Douglas pensó arrancarse la pulsera, pero, una vez más, se acordó de su hermana. Ella, que había sido quien le había buscado este trabajo, un día no pudo más y rompió la pulsera. Las alarmas de la nave estallaron mientras del primer piso bajaron cuatro guardias de seguridad ataviados como Robocops. Se la llevaron. Nadie hizo nada por ella, no había sindicatos en Tennessee.

Ahora Madeleine, la hermana de Douglas, malvivía de los cupones de comida del Ayuntamiento de Nashville, y de la exigua renta mínima del Estado, tan mínima que apenas alcanzaba los trescientos dólares.

Madelaine, igual que Douglas, igual que todos sus compañeros y compañeras, había firmado en su contrato un "acuerdo de no conflictividad" en el que se estipulaba que el empleado no podía trabajar durante dos años en ninguna otra empresa si era despedido por una causa grave[5]. En el año 2024 en Tennesse romper el "grillete" era considerado como una falta grave, al igual que antes de la guerra de Secesión. Aunque ahora no les azotaban.

Xin Bao se puso el casco de sensores, el flamante Neuro Cap que había sido desarrollado por la Universidad de Ningbo gracias a la financiación del Gobierno chino[6]. La fábrica de Chengdu donde trabajaba Xin Bao producía componentes para teléfonos móviles. Era una de las cincuenta grandes empresas que participaban en la segunda fase del proyecto gubernamental de "vigilancia cerebral".

La segunda fase de este proyecto, que coloquialmente se conoce como la "corona de espinas digital", se implantó a partir de 2020. Su principal objetivo era monitorear los cambios emocionales de los trabajadores de líneas de producción repetitivas, pero también se aplicó a otros trabajadores en puestos considerados como estratégicos, como los pilotos de avión, los maquinistas de trenes de alta velocidad y también en miembros de las fuerzas militares. Gracias a los sensores inalámbricos del Neuro Cap las empresas y el Gobierno chino podían recopilar información directamente desde el cerebro de sus trabajadores. Combinados con algoritmos de inteligencia artificial, eran capaces de detectar incidentes de rabia, ansiedad o tristeza en el lugar de trabajo.

Los datos obtenidos permitían que la dirección de la empresa pudiera ajustar el ritmo de producción y rediseñar los flujos de trabajo para mejorar la eficiencia de la compañía. Manipulando la frecuencia y duración de los recesos, lograban reducir el elevado estrés mental de los trabajadores debido a los ritmos de trabajo y a la falta de comunicación humana en jornadas extenuantes.

Los más de trescientos millones de trabajadores chinos que en 2024 están afiliados a los sindicatos oficiales chinos carecen del derecho a la negociación colectiva. En palabras de uno de sus dirigentes: "Los sindicatos en China están para organizar partidos de baloncesto, por si alguien cae enfermo…".

El suicidio de varios trabajadores de la empresa de Xin Bao en 2010 es lo que hizo que el Gobierno chino diera luz verde a la idea de leer la mente y las emociones de los trabajadores. Él llegó a conocer a una de las mujeres que se arrojó de la sexta planta del edificio de Foxconn ese año. Entre 2010 y 2011, al menos dieciocho trabajadores se arrojaron al vacío en las fábricas y oficinas de Foxconn[7], el mayor proveedor chino de marcas como Apple, Motorola, Sony, Nokia, Dell, Hewlett-Packard y, al menos, fallecieron ocho, dejando sus cuerpos rotos a las puertas de sus oficinas.

En un primer momento, Foxconn puso redes entre los edificios para impedir que los suicidas se estrellaran contra el asfalto. Varios años después fue cuando el Gobierno chino puso en marcha el programa de "vigilancia cerebral" de las "coronas de espinas digitales". En 2024 sigue sin haber sindicatos libres en China.

En julio de 2017 Facebook desconectó dos *bots* de conversación[8], una de las creaciones de la supuesta "inteligencia artificial", porque habían desarrollado un lenguaje secreto para comunicarse sin que lo supieran sus programadores.

Los programadores querían crear algoritmos capaces de alcanzar negociaciones exitosas con humanos; para ello, les dieron pautas para que negociaran sobre pelotas, libros y sombreros. Sin embargo, nadie se explica por qué dos ordenadores optaron por comunicarse entre ellos en un lenguaje propio, sin entender cuál era el objeto de la negociación.

Esta es la extraña e inquietante conversación entre los ordenadores Bob

y Alice, en su propio lenguaje creado a partir del inglés (se incluye traducción al castellano):

Bob: I can I I everything else.
[Bob: Puedo yo yo todo lo demás]

Alice: balls have zero to me to me to me to me to me to me to me to.
[Alice: pelotas tienen cero para mí para mí para mí para mí para mí para mí para mí para mí para]

Bob: you I everything else.
[Bob: tú yo todo lo demás]

Alice: balls have a ball to me to me to me to me to me to me to me to me.
[Alice: pelotas tienen una pelota para mí para mí para mí para mí para mí para mí para mí para mí]

La "inteligencia artificial" había desarrollado su propio lenguaje, imposible de descifrar para los investigadores, ya que la extraña repetición de pronombres y determinantes era carente de sentido para los humanos.

Sin embargo, al analizar las oraciones, los informáticos descubrieron que en el aparente desorden había una estructura lógica coherente que permitía a la inteligencia artificial negociar entre distintos agentes, usando menos palabras o con menor riesgo de equivocación. Aunque no tenían ni idea sobre qué estaban negociando.

En 2023 se empezó a aplicar un programa en varias empresas multinacionales que sustituyó las tradicionales negociaciones colectivas con los sindicatos por una aplicación que era capaz de ordenar las demandas individuales de los millones de trabajadores de esas empresas y ofrecerles a cada uno de ellos un contrato de trabajo *ad hoc*.

Eso sí, los trabajadores no tenían contra quién reclamar los incumplimientos de la empresa: a partir de 2024 los sindicatos fueron sustituidos por algoritmos de negociación.

NOTAS

1. Los otros tres países con mayor demanda sofisticada del mundo son pequeños países que tienen una elevadísima renta per cápita debido a situaciones excepcionales: Qatar y Emiratos Árabes Unidos son monarquías petroleras, y Hong-Kong es la puerta de entrada a China.
2. Amazon ha patentado una pulsera inalámbrica que le permite controlar a sus trabajadores (véase https://www.lavanguardia.com/economia/20180204/44476 420346/pulsera-amazon-control-trabajadores-almacenes.html).
3. Regulación del despido libre en Tennessee (véase https://www.tn.gov/workforce/employees/labor-laws/labor-laws-redirect/employee-rights.html).
4. Las leyes del derecho a trabajar realmente significan trabajar por un menor salario (véase https://www.washingtonpost.com/news/made-by-history/wp/2018/04/24/the-right-to-work-really-means-the-right-to-work-for-less/?noredirect=on&utm_term=.31084a62f97f).
5. Acuerdos de no competencia para los trabajadores en Estados Unidos (véase https://www.bbc.com/mundo/noticias-43176673).
6. Véase https://www.scmp.com/news/china/society/article/2143899/forget-facebook-leak-china-mining-data-directly-workers-brains
7. Véase https://www.lainformacion.com/mundo/foxconn-la-fabrica-de-apple-en-la-que-los-trabajadores-se-suicidan_oidt8CTkyBlc0HDAhTYL15/
8. Véase https://www.elperiodico.com/es/extra/20170805/robots-crean-lenguaje-propio-incomprensible-humanos-6203972

Índice

INTRODUCCIÓN. LA ESTRATEGIA DEL "SHOCK" EN LAS RELACIONES LABORALES APROVECHANDO LAS TRANSFORMACIONES DEL CAPITALISMO
- La gran estafa de 2007: un episodio más en la desregulación de los movimientos de capital
- La financiarización de la actividad productiva, una bomba de relojería
- Extracción de plusvalías de la nueva productividad emocional a través de la externalización productiva
- La gestión austericida de la crisis en España: echando leña al fuego

EL SINDICATO DEBE INTEGRAR LO QUE LA EMPRESA DESINTEGRA
- ¿ Un futuro sin sindicatos?
- Los sindicatos en España desde la crisis
- Afiliación y negociaciçon colectiva
- El futuro del sindicato
- Sindicalismo y feminismo
- Sindicalismo y juventud
- Robotización y digitalización. ¿ Una amenaza ?
- Sindicalismo internacional
- Sindicalismo y globalización

EPÍLOGO. TENNESSE-CHENGDU
NOTAS